



Schoolplan 2023-2027

“Opleiden voor een kansrijke toekomst”

Inhoud

Inleiding	3
1. Het Castor College in 2027	4
2. We zijn actief – onderwijs op het Castor College	6
3. We zien je – persoonlijke ontwikkeling en begeleiding op het Castor College	9
4. We zijn betrokken – samenwerken op het Castor College	11
5. Samenwerking met (inter)nationale en regionale partners	13
Samenvatting	16
Bijlage 1 Pedagogisch-didactisch handelen op het Castor College	18
Bijlage 2 Nadere uitleg van onderzoeksvaardigheden, 21 ^e -eeuwse vaardigheden, samenwerken, digitale geletterdheid, burgerschap en taalonderwijs.	21

Inleiding

Voor u ligt het schoolplan Castor College 2023-2027. Dit is het eerste schoolplan van het Castor College mavo-havo-atheneum-gymnasium, voorheen het Kennemer College havo-atheneum-gymnasium.

Het schoolplan van 2018-2022 had vier speerpunten: prikkelende en uitdagende lessen, brede ontwikkeling, eigenaarschap van leerlingen en maatwerk. Het huidige schoolplan bouwt hierop voort met nieuwe thema's en doelen. Vanwege vele wisselingen in de schoolleiding de afgelopen jaren staat hierbij centraal dat we als school samen gaan leren, samen werken en samen reflecteren.

In onze school is op veel plaatsen discussie gevoerd over wat de nieuwe doelen voor het schoolplan 2023-2027 moesten worden. Dit is gedaan op basis van de missie en visie van het Castor College, de evaluatie van het oude schoolplan, lopende projecten, de meest recente prestatie-eisen vanuit de Rijksoverheid, Europese mogelijkheden voor fondsen en de ambities van het Koersplan SVOK, de stichting waartoe onze school behoort. Deze missie, visie, kernwaarden en doelen van de school komen in dit schoolplan naar voren. Ook wordt er een relatie gelegd tussen het Koersplan van SVOK en ons schoolplan.

Omdat het schoolplan een strategisch-tactisch document is, zijn de doelen alleen omschreven op het niveau van het 'waarom of wat' maar niet op het 'hoe'. Ook de vraag van fasering, aanpak en implementatie komt hierbij niet aan de orde. De 'hoe'-vraag vindt verder zijn uitwerking op tactisch-operationeel niveau in de jaarplannen van de school die elk jaar opnieuw, na het doorlopen van de PDCA-cyclus, worden opgesteld en bijgesteld en gekoppeld aan de inzet van middelen en formatie.

Onze uitdaging wordt om gezamenlijk (met alle medewerkers) uitvoering te gaan geven aan dit eerste schoolplan. Papier is en blijft geduldig; het schoolplan gaat pas leven en werken op het moment dat iedereen zich actief verbindt aan het realiseren van de beoogde doelen. Deze doelen worden jaarlijks geconcretiseerd in het jaarplan van het Castor College en in de diverse team- en vakwerkplannen.

Ik wil graag iedereen bedanken die heeft meegedacht, meegeschreven en meegepraat aan dit schoolplan. Ik kijk uit naar de samenwerking binnen de school om dit schoolplan tot uitvoering te brengen!

Marc van Buuren
Rector Castor College

1.0 Het Castor College 2027

In dit hoofdstuk worden de missie, visie en kernwaarden van het Castor College nader uitgelegd. Ook wordt duurzaamheid, het centrale thema van de school, geïntroduceerd.

Missie

Het Castor College wil de school van Beverwijk en omgeving zijn waar voor elke leerling uit de regio met een mavo-, havo- of vwo-advies een passend en toekomstbestendig onderwijs en begeleidingsaanbod gerealiseerd wordt.

Visie

Het Castor College werkt vanuit de drie pijlers van goed en verantwoord onderwijs; hierbij richt het onderwijsprogramma zich zowel op het kwalificeren, het socialiseren, als op de persoonsvorming.ⁱ

De opdracht van de school is:

- De wereld openen voor elke leerling
- Elke leerling leren open te staan voor de wereld
- Elke leerling meer zicht leren krijgen op zichzelf als persoon
Elke leerling leren zich open te stellen naar de ander

Als Castor College willen wij de volledige potentie van leerlingen aanspreken. Wij zijn een school waar cijfers, presteren en het halen van een diploma binnen een veilig pedagogisch en didactisch klimaat belangrijk zijn en daar mag het niet bij blijven. Wij willen leerlingen voorbereiden op hun toekomstige rol als burgers in de maatschappij, op alle uitdagingen op het gebied van het klimaat, ecologische en economische duurzaamheid en hen in deze context waardevolle (sociale) contacten, kennis, vaardigheden, inzichten laten verwerven en eigen keuzes leren maken.

Wij geloven er niet in dat leerlingen zich dit eigen kunnen maken door alleen binnen de veilige setting van het schoolgebouw te verblijven. Wij stimuleren leerlingen om ook buiten de muren van de school te leren, op onderzoek uit te gaan, zich te verwonderen, kritische vragen te stellen, over grenzen heen te kijken, kennis te nemen van de gebruiken en de cultuur in andere landen; zowel digitaal als in fysieke zin.

Het Castor College wil in haar onderwijsinhoudelijke programmering en pedagogisch-didactisch handelen aansluiten bij de laatste wetenschappelijke inzichten. Dit betekent dat het Castor College een open, nieuwsgierige en op dialoog gerichte houding stimuleert. Daarnaast hechten we veel waarde aan samenwerking nu alle toekomstige uitdagingen in de wereld alleen zijn op te lossen door samen te (leren)werken. Niet alleen over vakdisciplines, maar ook over landsgrenzen heen.

Wij willen als schoolgemeenschap dit zelf voorleven zodat leerlingen onze school kunnen verlaten met zelfvertrouwen, beter weten wie zij willen zijn en waar ze voor willen staan. Dat overtreft de waarde van een diploma vele malen.

Kortom, het **mission statement** van het Castor College is:

Het Castor College wil dé school zijn van Beverwijk en omgeving waar iedere leerling welkom is en zich thuis voelt en op die basis elke leerling laat presteren naar vermogen en ambitie en voorbereidt op hun rol als toekomstige (wereld)burgers. Het Castor College: we zien je!ⁱⁱ

Kernwaarden

Het Castor College werkt vanuit de volgende kernwaarden, vertaald naar het onderwijskundig en organisatiesensitief handelen binnen de school:

- **Verbonden:** wij werken binnen school samen in teams en tussen secties en buiten school met externe stakeholders omdat je alleen sneller bent, maar samen verder komt.
- **Divers:** ieder mens is anders en dat zien wij als een kracht die wij binnen en buiten school benutten door de verschillen in denken en doen in beginsel te omarmen en niet te bestrijden.
- **Energiek:** iedereen in de school wordt betrokken bij ontwikkelingen waarbij nieuwe ideeën en initiatieven worden omarmd, onderzocht en waar mogelijk uitgetoet.
- **Veerkrachtig:** onze grondhouding is oplossingsgericht en kwaliteitsbewust waarbij wij handelen vanuit een groei mindset.

Thema duurzaamheid

Duurzaamheid komt in alle geledingen, onderwijsactiviteiten en handelwijzen naar voren binnen de school. Onder duurzaamheid worden alle ontwikkelingen verstaan die op technologisch, economisch, ecologisch, politiek of sociaal vlak bijdragen aan een gezonde aarde met welvarende bewoners en goed functionerend ecosysteem (CBS.nl). Dit vindt plaats op verschillende niveaus en raakt iedereen binnen de maatschappij, dus ook binnen onze school.

Duurzaamheid raakt alle vakken: economie, natuurkunde, biologie, geschiedenis, maatschappijleer, etc. Vanuit elk vak zou er aandacht moeten zijn ten aanzien van dit vraagstuk. Duurzaamheid is een urgent thema dat vertaling vraagt naar ons onderwijsprogramma en de leerdoelen die daarbij horen, zoals door de Raad van de EU is vastgelegd in de European Green Deal for Education.

Binnen dit thema hebben we een taak om leerlingen bewust te maken van gedrag, acties en de gevolgen voor onze leefomgeving. Leerlingen hebben de creativiteit die mogelijk een oplossing kan leveren aan deze problematiek. Binnen ons onderwijs zullen we leerlingen uitdagen om in de directe omgeving onderzoek te doen. Waar mogelijk zou het van meerwaarde kunnen hebben om dit ook op internationaal niveau op te pakken.

Een duurzame school houdt rekening met de effecten op medewerkers, leerlingen, milieu en maatschappij. Het raakt daarbij aan thema's als een gezondere leefstijl (de gezonde school) zowel individueel als collectief, onze huisvesting, energieverbruik en gebruik van materialen.

Naast duurzaamheid in bovengenoemde definitie wordt duurzaamheid ook gebruikt bij toekomstbestendig zijn van een organisatie. Denk hierbij aan een toekomstbestendige managementstructuur, de inrichting en organisatie van het onderwijs, de inzet van middelen en personen.

Het Castor College sluit daarbij naadloos aan bij het Koersplan van SVOK waarbij kansrijk onderwijs wordt uitgelegd als onderwijs gericht op duurzaamheid.ⁱⁱⁱ

2.0 We zijn actief – het onderwijs op het Castor College 2027

2.1 Speerpunten

Pedagogisch-didactisch

In 2027 staat het Castor College bekend om het geven van goed onderwijs, waarbij leerlingen zich breed kunnen ontwikkelen. Leerlingen ontvangen goed onderwijs, omdat docenten pedagogisch-didactisch sterk zijn en elke docent formatief handelt. Docenten zijn zich bewust van het feit dat zij het leerproces van leerlingen faciliteren. Ze evalueren formatief en gebruiken een divers aantal pedagogisch-didactische vaardigheden om de leerlingen feedback te geven en actief te betrekken bij de lesactiviteiten (zie bijlage 1). Didactische keuzes die in het onderwijs worden gemaakt zijn bewuste keuzes en elke docent beheerst een variabel arsenaal aan didactische kennis en kunde, zodat het onderwijs uitdagend, verrassend, aansprekend en inspirerend gegeven wordt.

Vakoverstijgend

Het curriculum van het Castor College bestaat in 2027 uit een variatie van vakoverstijgend onderwijs gecombineerd met monovakken. Docenten zijn curriculumbewust (geworden) en vinden op basis van leer- en kerndoelen samenwerking op vakoverstijgend vlak. Dit vertaalt zich naar een onderwijsprogramma waarbij er vier stromen in de onderbouw zijn gerealiseerd die in de bovenbouw hun vervolg krijgen in het Lespodium (in 4 havo/vwo en 5 vwo). De vier stromen zijn: Art & Design, Business, Science en Sport, Health & Nature. Binnen het vakoverstijgend onderwijs van de vier stromen en het Lespodium staan onderzoeksvaardigheden, 21^e-eeuwse vaardigheden en samenwerken centraal (zie bijlage 2). Ook wordt er op een gevarieerde wijze getoetst binnen de stromen en het Lespodium, waaronder onder andere het maken van opdrachten, het schrijven van verslagen en het creëren van een ontwerp of object.

Profielen en nieuwe vakken

In het onderwijsprogramma worden leerlingen voorbereid op het maken van een keuze voor hun vervolgonderwijs. Bij de mavo kiezen leerlingen een richting binnen de praktische leerweg. Bij de havo en het vwo kiezen leerlingen uit de vier wettelijke profielen: cultuur en maatschappij, economie en maatschappij, natuur en techniek en natuur en gezondheid. In de voorbereiding op deze (profiel)keuze maken leerlingen ook keuzes binnen het aanbod van de stromen in het derde leerjaar.

In de bovenbouw van de havo en het vwo wordt er op weg naar 2027 onderzoek gedaan naar nieuwe vakken in het onderwijsaanbod: Natuur, Leven en Techniek (NLT), Bewegen, Sport en Maatschappij (BSM) en maatschappijwetenschappen. Op weg naar 2027 zal een tijdspad worden uitgestippeld ten aanzien van de ontwikkeling en mogelijke invoer van deze vakken.

Burgerschap, digitale geletterdheid, taal- en rekenonderwijs en duurzaamheid

Gedurende de gehele schoolloopbaan zal een leerling op diverse plaatsen in het curriculum burgerschapsonderwijs krijgen. In 2023 start de eerste lichter leerlingen die een portfolio maakt van alle burgerschapsopdrachten die ze bij verschillende vakken in verschillende leerjaren afronden.

In het curriculum van het Castor College zal er regelmatig aandacht zijn voor taal- en rekenonderwijs en digitale geletterdheid. Taalonderwijs komt naar voren bij alle lessen, niet alleen bij Nederlands en de moderne vreemde talen. Digitale geletterdheid wordt zeer

nadrukkelijk onderwezen in de tweejarige brugklas via projecten in de periodeweken. En daaromheen is er ook aandacht voor digitale geletterdheid binnen alle vakken, aangezien leerlingen digitale lesmethoden, digitale toetsen en digitale opdrachten zullen ervaren tijdens hun schoolloopbaan. Hiermee sluiten we aan bij het Koersplan van SVOK dat schrijft dat digitale ondersteuning onderwijs verrijkt en een voorwaarde is om je verder te kunnen ontwikkelen.^{iv}

Uiteindelijk komt in het gehele onderwijsprogramma van het Castor College duurzaamheid altijd terug. Duurzaamheid is een basisthema van de school en komt terug in alles wat er gebeurt: van een duurzaam schoolgebouw tot duurzaamheid en milieuvraagstukken in de lessen.

Internationalisering en buitenschoolse activiteiten

Met het verkrijgen van Erasmussubsidie is het voor het Castor College mogelijk om gedurende de periode van dit schoolplan (en hopelijk nog langer) internationale uitwisselingen en/of reizen naar het buitenland te kunnen aanbieden aan leerlingen in de bovenbouw.

Omdat leren niet alleen tijdens de lessen gebeurt, maar ook buiten de lessen om, geeft het Castor College extra aandacht aan extra-curriculaire activiteiten. De school telt in 2027 meerdere leerlingcommissies die zijn opgericht onder het motto "het organiseren van buitenschoolse activiteiten voor en door leerlingen". De commissies worden (bijna) zelfstandig gerund door leerlingen. Leerlingen leren van elkaar en geven de verantwoordelijkheid over aan elkaar voordat ze hun diploma hebben ontvangen.

Huiswerkbegeleiding

Als onderdeel van de onderwijskundige begeleiding van leerlingen zal het Castor College huiswerkbegeleiding aanbieden aan leerlingen die dat willen ontvangen. Voor het faciliteren van deze huiswerkbegeleiding zal formatie vrijgemaakt worden. Deze huiswerkbegeleiding kan zowel gericht zijn op het leren, plannen en organiseren van het maken van huiswerk als ook op vakinhoudelijke ondersteuning.

2.2 Kwaliteitsbeleid

Het kwaliteitsbeleid van het Castor College heeft een aantal jaren te weinig aandacht gehad. Oorzaak is de al eerdergenoemde veelheid aan wisselingen in de schoolleiding. Er ontbrak ook op SVOK-niveau een stichtingbreed kwaliteitskader. Hier is in 2022 een inhaalslag gemaakt mede vanwege de veranderende rol van het toezicht en het toezichtskader vanuit de inspectie. Er ligt sinds november 2022 een SVOK-breed kwaliteitszorg-beleidsplan met een aantal aanbevelingen op welke wijze ook op schoolniveau de PDCA-cyclus in de verschillende lopende processen op een organische wijze een plek kunnen gaan krijgen.

Kwaliteitsagenda

Het Castor College heeft in 2027 een volledig geïmplementeerde kwaliteitsagenda. Deze agenda zorgt ervoor dat iedereen in de organisatie niet alleen tijdig weet wanneer er een belangrijk proces of resultaat wordt geëvalueerd en welke criteria daarbij een rol spelen, maar ook dat er een proactieve houding is met betrekking tot kwaliteitsbewustzijn.^v

In de kwaliteitsagenda hebben de belangrijkste onderwijsinhoudelijke en begeleidingsprocessen een vaste plek gekregen. Per proces is helder beschreven aan de hand van welke criteria er wordt geëvalueerd, wie betrokken is bij de analyse en indien

nodig: wie verantwoordelijk is voor het doorvoeren van een aanpassing. De resultaten in alle jaarlagen zijn onderdeel hiervan.

Het onderwijs van het Castor College wordt in 2027 op regelmatige basis geëvalueerd. We werken volgens een PDCA-cyclus en deze zorgt ervoor dat onderwijsdoelen worden bepaald, uitgevoerd, geëvalueerd en bijgesteld. Op basis van ervaring vanuit het gegeven onderwijs wordt het onderwijs van de volgende week, maand, jaar ontwikkeld en gegeven. Deze doorgaande PDCA-cyclus vindt plaats alle niveaus in de school: docent, sectie, afdeling en schoolbreed. Leerlingen wordt gevraagd om input en feedback te geven op het gegeven onderwijs via enquêtes zodat we het onderwijs op alle niveaus kunnen blijven verbeteren.

Toetsbeleid

Sinds 2022 werkt deze school met een Toetsbeleidsplan. Centraal uitgangspunt binnen dat beleid is dat er minder focus moet komen op het behalen van cijfers en meer focus moet zijn op het leerproces van de leerling. Formatief handelen zal in 2027 gemeengoed zijn binnen de werkwijze van alle docenten.

Binnen het Castor College werken we met een PTD (Programma van Toetsing en Doorstroom) voor de onderbouw en de voorexamenjaren van de bovenbouw en een PTA (Programma van Toetsing en Afsluiting) voor de examenjaren.

In het PTD ligt het aantal summatieve toetsen vast. In de summatieve toetsen worden de kerndoelen van de vakken getoetst, leerlingen krijgen hiervoor een cijfer. Het doel van summatieve toetsing is het afronden en evalueren van het leerproces. Ondersteunend op het leerproces is het formatief handelen. Hiermee wordt het leerproces inzichtelijk gemaakt voor leerling en docent. Dit kan zowel met een formele formatieve toets, als met didactische werkvormen in de klas, die zichtbaar maken waar de leerling naar toe moet, waar hij staat, en wat hij nodig heeft om verder te komen in zijn leerproces. Leerdoelen spelen hierbij een belangrijke rol.

In het PTD staan alle toetsen die worden afgenomen in de onder- en bovenbouw. In het PTA staan alleen de toetsen voor het schoolexamen. Samen geven ze een totaalbeeld van het aantal toetsen per leerlaag.

In 2027 is het in 2022 opgestelde Toetsbeleidsplan volledig geïmplementeerd. Bij zowel het PTD als het PTA is er voor elk inhoudelijk item en voor elke vaardigheid een optimale balans tussen formatief handelen en summatief toetsen. De focus is hierbij verschoven van het organiseren van het toetsen naar het faciliteren van het leren.

3.0 We zien je – persoonlijke ontwikkeling en begeleiding op het Castor College

3.1 Persoonlijke ontwikkeling en begeleiding van leerlingen

In 2027 staat het Castor College nog steeds bekend om de gezellige sfeer op school. Leerlingen ervaren dat ze zichzelf kunnen en mogen zijn. Leerlingen worden gezien om wie ze zijn en welke kwaliteiten ze hebben. Dit gebeurt omdat het versterkte mentoraat goed is ontwikkeld. Er is een doorgaande leerlijn ten aanzien van de mentoraatslessen en binnen deze lessen worden de leerlingen begeleid om zichzelf te ontwikkelen, zowel kwalificerend (een diploma halen) als ook socialiserend (sociaal-emotionele ontwikkeling) en persoonsvormend.

Om het versterkte mentoraat goed vorm te geven, hebben docenten de gelegenheid gehad om zich te ontwikkelen als mentor. Elke docent op het Castor College is mentor en elke (nieuwe) mentor kan ondersteuning vragen en ontvangen als hij ergens tegenaan loopt binnen het mentoraat. De eerste-, tweede- en derdelijns-ondersteuning is helder en duidelijk voor alle betrokkenen. Deze ondersteuningsstructuur ligt vastgelegd in het Schoolondersteuningsplan.

Om basisschoolleerlingen te assisteren bij de overgang naar onze middelbare school hebben we een juniorpaviljoen binnen ons schoolgebouw. In dit juniorpaviljoen volgen de brugklassers zo veel mogelijk lessen, zodat ze in het eerste jaar (en soms ook het tweede jaar) van hun schoolloopbaan op het Castor College nog een beetje kleinschalig onderwijs genieten.

Met de aanpak van een versterkt mentoraat, de doorontwikkeling van docenten als mentor en een duidelijke ondersteuningsstructuur geeft het Castor College invulling aan de ambitie van het Koersplan om vorm te geven aan inclusiever en passend onderwijs.^{vi}

3.2 Persoonlijke ontwikkeling en begeleiding van personeel

Natuurlijk is het belangrijk dat leerlingen zich veilig en gezien voelen op het Castor College. Ook is het belangrijk dat docenten en ondersteunend personeel zich gezien, gehoord en gesteund voelen op het Castor College. In 2027 zal er een gezonde focus op duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling van het personeel zijn. Of zoals het Koersplan van SVOK schrijft: 'Kansrijk onderwijs voor leerlingen betekent ook kansen voor medewerkers.'^{vii}

Het Castor College maakt deel uit van de AONHW. Hiernaast investeert het Castor College in voldoende begeleiding van (startende) docenten door docent-coaches. In 2027 wordt er gewerkt vanuit één opleidingsteam, is er een op (eigen) ontwikkeling gerichte cultuur, waarbij er in houding en gedrag alleen een gradueel onderscheid is tussen stagiaires, startende docenten, minder ervaren en meer ervaren docenten.

Het personeelsbeleid heeft op het Castor College de afgelopen jaren mede door de vele wisselingen in de schoolleiding te weinig aandacht gehad. Daarmee is niet gezegd dat medewerkers zelf te weinig aandacht hebben gekregen; elk lid van het MT is en was zich meer dan bewust van het belang om aandacht en tijd aan teamleden te besteden. Waar het wel aan heeft ontbroken is een concreet geformuleerd en kaderstellend beleidsplan dat

medewerkers voldoende steun en richting geeft bij hun ontwikkeling. Ook de tweejarige gesprekscyclus is, door de vele wisselingen, niet (geheel) uitgevoerd.

Scholing in relatie tot onderwijskundige doelen

Het Castor College vindt het belangrijk dat de medewerkers, net als de leerlingen, zich kunnen ontwikkelen en daarbij recht doen aan hun talenten en ambitie.

De algemene lijn van denken en handelen is dat het Castor College wat betreft scholing van medewerkers inzet op een drieslag:

- Het is goed voor de school en sluit (dus) aan bij het schoolplan.
- Het is goed voor (de ontwikkeling en kennisdeling in) het team van de betreffende medewerker.
- Het is goed voor de betreffende medewerker zelf en deze staat positief tegenover de scholing.

Het Castor College stelt in 2027 een scholingsplan op waarbij 75% van de scholing voortkomt uit door docenten zelf ingediende verzoeken die stroken met de hierboven aangegeven drieslag. Hierbij streeft het MT wel naar een transparant besluitvormingsproces met heldere criteria waarom een verzoek wel of niet gehonoreerd zullen worden. In 2027 zijn deze criteria concreet uitgewerkt. Een medewerker zal soms verplicht moeten scholen en werken aan het vergroten van kennis en vaardigheden omdat dit vanuit overheidswege of op het niveau van het SVOK of het Castor College is bepaald.

Sinds schooljaar 2022-2023 heeft het Castor College “de COOG” in het leven geroepen. In deze coördinerende onderwijsontwikkelgroep zitten docenten en teamleiders die het scholingsproces van medewerkers tijdens studiedagen vormgeven. De COOG heeft het mandaat om de invulling van studiedagen te besluiten.

Vanuit de gedachte dat ieder mens vooral zijn eigen ontwikkeling moet sturen en zich moet instellen op een ‘leven lang leren’ legt het MT van het Castor College in 2027 de verantwoordelijkheid voor eigen ontwikkeling bewust (nog meer) bij de individuele medewerker. Het MT is in samenspraak met de afdeling HRM een pilot gestart waarbij de medewerker samen met een paar door hem uitgekozen collega’s de door hem persoonlijk te ontwikkelen doelen of vaardigheden formuleert. Deze collega’s hebben ook een rol hebben bij het geven van feedback over de te realiseren ontwikkeldoelen. In 2027 voert elke medewerker met de door hem/haar zelfgekozen collega’s het jaarlijkse voortgangs- en ontwikkelgesprek, wordt de direct leidinggevende geïnformeerd over de voortgang van het proces en houdt deze leidinggevende elke twee jaar een beoordelingsgesprek op basis van de door de medewerker zelf geformuleerde doelen.

Inbreng leerlingen bij personeelsbeleid

Het Castor College vindt de inbreng en participatie van leerlingen van groot belang. Dit betekent concreet dat de leerlingen ook een rol hebben bij het geven van feedback op het functioneren van (startende) docenten. Ervaring leert dat leerlingen dat in het algemeen uitermate consciëntieus doen en kennis van zaken hebben (als de meest belanghebbende stakeholders).

Het MT heeft gezorgd dat in 2027 leerlingen uit de Leerlingenraad een belangrijke rol hebben gekregen bij de sollicitatieprocedures van nieuwe medewerkers evenals bij de beoordeling van al langer zittende docenten.

Voor de al langer in dienst zijnde medewerkers wordt er een digitale tool gebruikt, die door alle stakeholders op gelijke wijze ingevuld kan worden en zowel een bijdrage levert aan de kwaliteit van de beoordeling als aan een efficiënte inzet van de hiervoor beschikbare tijd.

In 2027 is er vast digitaal format waarmee elke zittende docent in de tweejaarlijkse cyclus óók wordt beoordeeld door een representatief groepje leerlingen.

In 2027 is er duidelijkheid gekomen in hoeverre de ingezette pilot over het anders inrichten van de gesprekkencyclus al dan niet een structureel karakter krijgt. Deze afweging vindt plaats op basis van een uitgebreide evaluatie met alle betrokkenen medewerkers.

4.0 We zijn betrokken – samenwerken op het Castor College

4.1 Organisatiestructuur

Anno 2023 is het Castor College een middelbare school waar mavo-, havo- en vwo-onderwijs wordt gegeven. Ook de instroom van vwo+ leerlingen is al gestart. In juli 2026 zullen we de eerste lichting leerlingen een mavodiploma overhandigen en in juli 2028 studeren de eerste vwo-plusleerlingen af. De ingeslagen weg wordt voortgezet.

Al deze leerlingen zijn gestart in een tweejarige brugklas. De determinatie van een onderwijsrichting gebeurt gedurende het tweede schooljaar. In 2027 zijn er nog steeds dakpanklassen met cijfers op twee verschillende niveaus.

Met het aanbieden van deze opleidingen sluit het Castor College aan bij het Koersplan van SVOK om kansrijk onderwijs te bevorderen door leerlingen later te selecteren en streven naar beter differentiëren.^{viii}

Managementstructuur

Om deze opleidingen te kunnen organiseren, zal het Castor College de komende jaren blijven bestaan uit een schoolleiding/managementteam met een rector en (plaatsvervangende) conrectoren (de directie) en een aantal afdelingsleiders. Het aantal afdelingsleiders zal (blijven) afhangen van het aantal leerlingen dat de school heeft. De samenstelling van de schoolleiding kan dus wisselen al naar gelang het aantal leerlingen de school heeft.

In schooljaar 2023-2024 zullen twee afdelingsleiders de tweejarige brugklas plus de mavo gezamenlijk leiden. De derde klassen havo en vwo, de havo-bovenbouw en de vwo-bovenbouw hebben elk een afdelingsleider. In totaal heeft de schoolleiding in 2023-2024 dus vijf afdelingsleiders en worden, indien nodig, ondersteund door coördinatoren. Afhankelijk van het aantal leerlingen dat bij de school staat ingeschreven, zal deze organisatiestructuur eventueel veranderen op weg naar 2027.

Samenwerking diverse teams

In 2023 is gestart met het onderbrengen van secties in diverse clusters met als doel de samenwerking tussen aanpalende secties te verbeteren. Om samenwerking in de totale organisatie te verbeteren zal er op weg naar 2027 extra aandacht worden besteed aan het effectiever en efficiënter samenwerken van het managementteam, van de onderwijsteams en de secties. Indien nodig en/of wenselijk gebeurt dit met externe begeleiding. Het doel is om in 2027 het Castor College dusdanig georganiseerd te hebben, dat uitdagingen en nieuwe ontwikkelingen op de juiste wijze, door de juiste personen worden opgepakt, doorontwikkeld en uitgevoerd. Het is voor alle medewerkers duidelijk waar welk (onderwijskundig of organisatorisch) vraagstuk hoort.

4.2 Roosterontwikkelingen

Om de onderwijskundige wensen vanuit het curriculum en de werkbaarheid voor docenten te kunnen blijven waarborgen, is er in 2023 gestart met een werkgroep “Anders roosteren”. Deze werkgroep heeft als opdracht om te onderzoeken op welke manier wij het beste ons onderwijs kunnen roosteren. Daarbij de onderwijskundige wensen in acht nemend en, zeer belangrijk, de werkbaarheid van het rooster voor de individuele docent. Op basis van het

adviesrapport van deze werkgroep zal de schoolleiding een beslissing nemen ten aanzien van het rooster voor de jaren die volgen.

Basisvragen en uitgangspunten die deze werkgroep onder andere mee heeft genomen in de opdracht zijn:

- Op het Castor College is het mogelijk om te vertragen, te verdiepen of te versnellen ten aanzien van het onderwijs dat een leerling wil volgen.
- Meer flexibilisering in ons onderwijs.
- Mogelijkheid tot vrije dagdelen voor docenten in het rooster om onderwijs te ontwikkelen, na te kijken, toetsen op te stellen etc.

5.0 Samenwerking met (inter)nationale en regionale partners

5.1 Lokale, regionale en internationale verbinding

Onze school trekt leerlingen uit de regio van Beverwijk en Heemskerk en wil de komende jaren zowel lokaal als regionaal meer naar buiten treden. Vanuit de gedachte 'think Global, act local' kan onze school zowel trekker als volger zijn bij een groot aantal activiteiten. Uitgangspunt bij deze lokale en regionale activiteiten is dat deze in principe zijn te verbinden aan het onderwijsprogramma van de leerlingen en/of deel uitmaakt van hun individuele portfolio.

Wij vinden het als school belangrijk dat leerlingen meer kennis krijgen van hun eigen regio. Als school zoeken wij vanuit deze visie actief de samenwerking op met culturele, educatieve en op gezondheid en sport georiënteerde partners.

Hiernaast worden in het kader van STO (Sterk Techniek Onderwijs) de Business-stroom en het Profielwerkstuk de banden met het regionale bedrijfsleven aangehaald. Op deze wijze krijgen leerlingen in 2027 een realistisch zicht op de diverse arbeidsgebieden en met name op de technische beroepen en technologische sectoren en kunnen deze beter in verband brengen met de projecten en opdrachten binnen school. Voor veel leerlingen heeft het daarbij een meerwaarde dat een deel van het onderwijsprogramma buitenschools plaatsvindt in een meer realistische context.

Komende periode richten wij ons qua samenwerking nadrukkelijk op de thema's duurzaamheid (in al haar facetten); klimaatverandering, burgerschap en persoonlijke ontwikkeling. In dat kader zoeken wij ook de verbinding voor de onderbouw en de mavo met de regionale overheid en met de welzijnssector om het vak Burgerschap ook meer regionaal in te bedden en daarbij een meer praktisch gezicht te geven voor de leerlingen.

Met name voor de bovenbouwleerlingen van havo-vwo participeert de school actief in een aantal Pre-University-netwerken en het netwerk van bètapartners. Deze leerlingen worden gestimuleerd om actief te participeren in activiteiten die worden georganiseerd door de diverse hogescholen en universiteiten.

Voor leerlingen die intrinsiek gemotiveerd zijn om deel te nemen aan educatieve programma's op Europees en mondiaal niveau participeert onze school in programma's die vanuit de Europese Unie bekostigd worden (Erasmus+) en waarbij er ook contacten en uitwisselingsprogramma's zijn met buitenlandse partnerscholen. Gedurende dit schoolplan richten wij ons nadrukkelijk op de thema's duurzaamheid (in al haar facetten); klimaatverandering, burgerschap en persoonlijke ontwikkeling. Om deze plannen te verwezenlijken is een Erasmus+ accreditatie verwezenlijkt en wordt een samenwerking met het internationale onderzoeksprogramma GLOBE gestart.

5.2 Basisscholen

De basisscholen in de omgeving van Beverwijk en Heemskerk zijn de belangrijkste hofleveranciers voor de brugklasleerlingen. Om meerdere redenen vinden wij het als school belangrijk om als ketenpartners intensief samen te werken in het belang van het realiseren van een doorgaande leerlijn. Wij willen aansluiten bij de adviezen en ondersteuningsprogramma's die vanuit de basisschool zijn opgesteld. Hiernaast vinden wij het van belang goed te communiceren over de behaalde resultaten van leerlingen uit onze brugklas en deze ook te evalueren met onze partners.

Een intensieve samenwerking tussen basisschool en voortgezet onderwijs is in het belang van de leerling en ouders. Hiernaast kunnen de scholen ook leren van elkaar. Om deze

reden heeft onze school een aantal ambassadeurs (docenten) aangesteld die ieder als contactpersoon en vraagbaak functioneren voor een aantal basisscholen.

In 2027 is er een structurele samenwerking en uitwisseling met een aantal basisscholen op het gebied van 'bij elkaar kijken in de praktijk en samen leren'. Collega's van het basisonderwijs maken in 2027 deel uit van het auditteam dat tweejaarlijks de kwaliteit van (een deel van) de onderwijsprogramma's beoordeelt.

5.3 Fourteens

Fourteens (10-14 onderwijs) is een speciale stakeholder omdat deze een extra tussenschakel vormt om de overstap tussen basisonderwijs en voortgezet onderwijs zo soepel mogelijk te laten plaatsvinden. Daarnaast is er formeel in het kader van de Experimenteerregeling een 'groepsbevoegdheid' aangevraagd die nodig is voor het kunnen borgen van de kwaliteit. Hierdoor is er regelmatig contact tussen een aantal secties van het Castor College en Fourteens. Het monitoren van de programma's en de toetsing betekent dat er nog intensiever moet worden samengewerkt en in het verlengde hiervan werkt er soms een aantal docenten van het Castor College ook een aantal uur bij Fourteens.

In 2027 is er sprake van een structurele samenwerking tussen Fourteens en het Castor College waarbij er aantal docenten structureel deels werkt bij Fourteens en in het concept van Fourteens en voor het andere deel nog werkt voor het Castor College. Hiernaast zijn alle docenten en leerlingen van de school bekend met het concept van Fourteens en wordt er door medewerkers op structurele basis 'bij elkaar in de praktijk meegedraaid en samen geleerd'.

5.4 Heliomare

De VSO-afdeling diplomagericht van Heliomare is een regionale partner (en stakeholder) om gezamenlijk te kunnen zorgen voor een zo'n goed mogelijk dekkend onderwijsaanbod voor alle leerlingen op het niveau van mavo-havo of vwo uit het Samenwerkingsverband Midden Kennemerland. In het kader van de doorstroom en het opstellen van een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) wordt er afgestemd met Heliomare waarbij ook de consulent van het samenwerkingsverband VO Midden Kennemerland een rol heeft.

Hiernaast is er een samenwerkingstraject gestart om te komen tot een traject+voorziening voor havo-vwo-leerlingen die vanwege psychische druk, belasting of een gediagnosticeerde stoornis niet in staat zijn om deel te nemen aan het reguliere VO-programma in het jaarstofklassensysteem. Deze groep leerlingen kunnen qua werk-denkniveau wel het havo-vwo-aanbod volgen en zijn in staat, in een speciale setting of met extra ondersteuning, zich te kwalificeren of deelcertificaten te behalen. Vooralsnog heeft het samenwerkingsverband VO Midden Kennemerland voor drie jaar projectsubsidie toegezegd voor deze TOP-locatie (talent, ontwikkeling en perspectief).

In 2026 is er op basis van een gedegen onderzoek een definitief besluit genomen of de traject+voorziening een permanent karakter krijgt waarbij Heliomare en het Castor College op structurele basis samenwerken. In 2026 loopt er een onderzoek /experiment waarin wordt onderzocht of het Castor College op een meer structurele basis schoolbreed kan samenwerken met Heliomare en dat op basis van 'halen en brengen' er ook kennis en medewerkers worden gedeeld. Hier is van elke sectie minstens één lid betrokken bij deze uitwisseling.

5.5 Financieel beleid en sponsorbeleid

De kaders van het sponsorbeleid worden vanuit SVOK vormgegeven. Het Castor College heeft op dit moment (juni 2023) nog geen expliciet geformuleerd sponsorbeleid en daar is ook nog geen concrete noodzaak voor. Mogelijk dat op termijn door terugloop van structurele inkomsten van de school en/of door een meer uitgesproken visie op de toekomstige ontwikkelingen en activiteiten waar onze school zich actief aan wil gaan verbinden, deze noodzaak zich wel voor doet.

Wij hanteren als school het principiële uitgangspunt nooit te willen deelnemen aan enige vorm van sponsoring waarbij de autonomie op het inhoudelijk kunnen vormgeven van het onderwijs- en begeleidingsprogramma niet meer gewaarborgd zou kunnen worden. Verder zijn er geen andere principiële redenen om andere vormen van sponsoring per definitie af te wijzen. Een eventueel contact of contract met een derde partij is daarnaast altijd onderhevig aan inspraak vanuit de medezeggenschapsraad.

De ouderbijdrage die wij als school vragen aan ouders om activiteiten of goederen te kunnen bekostigen waar de school geen dekking voor heeft gevonden in de reguliere bekostiging is en blijft geheel vrijwillig. Hierbij staat het ouders en leerlingen ook geheel vrij om toch te willen deelnemen aan alle extra activiteiten en gebruik te maken van de extra aangeschafte goederen. Als (op termijn) een substantieel deel van de ouders de vrijwillige ouderbijdrage niet meer betaalt, is het Castor College genoodzaakt om op zoek te gaan naar andere bronnen van financiering of te komen tot aanpassing van het programma en de hiervoor beschikbare goederen.

In 2027 heeft het Castor College binnen de kaders van het SVOK-breed opgestelde sponsorbeleid een concreter uitgewerkt sponsorbeleid dat ten goede moet komen aan verrijking en verdieping van het onderwijs of begeleidingsprogramma. Dit kan ook bestaan uit een verbeterde inventaris van de onderwijsruimtes of didactische hulpmiddelen.

Samenvatting

Visie

Het Castor College werkt vanuit de drie pijlers van goed en verantwoord onderwijs; hierbij richt het onderwijsprogramma zich zowel op het kwalificeren, het socialiseren, als op de persoonsvorming.

Mission Statement

Het Castor College wil dé school zijn van Beverwijk en omgeving waar iedere leerling welkom is en zich thuis voelt en op die basis elke leerling laat presteren naar vermogen en ambitie en voorbereidt op hun rol als toekomstige (wereld)burgers. Het Castor College: we zien je!

Kernwaarden

- Verbonden: wij werken samen in teams, tussen secties en met externe stakeholders
- Divers: ieder mens is anders en dat zien wij als een kracht
- Energiek: iedereen in de school wordt betrokken bij nieuwe ontwikkelingen
- Veerkrachtig: onze grondhouding is oplossingsgericht en kwaliteitsbewust

Duurzaamheid komt in alle geledingen, onderwijsactiviteiten en handelwijzen naar voren binnen de school.

Onderwijs

- Leerlingen ontvangen goed onderwijs, omdat docenten pedagogisch-didactisch sterk zijn en elke docent formatief handelt.
- Er is een variatie van vakoverstijgend onderwijs gecombineerd met monovakken. Binnen de stromen en het Lespodium staan onderzoeksvaardigheden, 21^e-eeuwse vaardigheden en samenwerken centraal staan. Docenten zijn curriculumbewust.
- In het onderwijsprogramma worden leerlingen voorbereid op het maken van een keuze voor hun vervolgonderwijs. Er wordt onderzoek gedaan naar nieuwe vakken in de bovenbouw.
- Burgerschap, digitale geletterdheid, taal- en rekenonderwijs en duurzaamheid hebben een plaats in het curriculum.
- Leren gebeurt ook via internationalisering in de vorm van Erasmus+ en buitenschoolse activiteiten via leerlingcommissies.
- Er is huiswerkbegeleiding gericht op leren, plannen en organiseren en vakinhoudelijke begeleiding voor leerlingen die dat willen.
- Het onderwijs wordt regelmatig geëvalueerd en we werken volgens een PDCA-cyclus. In de kwaliteitsagenda worden deze evaluatiecycli vastgelegd. Er is een proactieve houding ten op zicht van kwaliteitsbewustzijn bij alle medewerkers.
- We werken volledig volgens het toetsbeleidsplan uit 2022 waarin de focus is verlegd van summatief toetsen naar formatief handelen en werken met leerdoelen.

Persoonlijke ontwikkeling en begeleiding

- Het versterkt mentoraat is goed ontwikkeld via doorlopende leerlijnen en een begeleidingsstructuur voor elke mentor. Mentoren werken en ontwikkelen samen.
- Het juniorpaviljoen biedt een veilige setting voor (nieuwe) brugklassers. Er is een gezellige sfeer op school.

- Docenten en ondersteunend personeel voelen zich gezien, gehoord en gesteund. Er is een gezonde focus op duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling van het personeel. De tweejarige gesprekscyclus wordt hervat.
- Scholing van medewerkers moet goed zijn voor de school, het team en de medewerker zelf. De COOG heeft mandaat over de studiedagen. Medewerkers voeren ontwikkelgesprekken samen met collega's.
- Er is één opleidingsteam dat planmatig en adaptief ondersteunt bij het opleiden en ontwikkelen van stagiaires en medewerkers.
- Leerlingen worden betrokken bij sollicitatieprocedures en de (tweejaarlijkse) beoordeling van (nieuwe) docenten.

Organisatie

- Op deze school wordt mavo-, havo- en vwo-onderwijs gegeven.
- Met de tweejarige brugklas, waarbij pas in de tweede klas wordt geselecteerd en waarbij in dakpanklassen wordt gedifferentieerd met cijfers op twee niveaus, bevorderen we kansrijk onderwijs. Voor begaafde vwo-leerlingen is er uitdaging en begeleiding in de vwo-plusroute.
- De managementstructuur bestaat uit een directie met rector en conrector, vijf afdelingsleiders en ondersteuning via coördinatoren.
- Er wordt extra aandacht besteed aan het effectiever en efficiënter samenwerken van het managementteam, van de onderwijsteams en de secties (in clusters).
- Er is in 2023 de werkgroep 'Anders roosteren' gestart om te onderzoeken of leerlingen kunnen vertragen en versnellen, het onderwijs meer flexibel kan worden, waarbij docenten vaste momenten krijgen voor lesvoorbereiding en ontwikkeling.

Externe partners

- Er wordt samenwerking gezocht met het regionale bedrijfsleven in het kader van o.a. het Profielwerkstuk, de Business-stroom, duurzaamheid en burgerschap. Leren buiten school in een realistische context heeft voor leerlingen meerwaarde.
- Voor bovenbouwleerlingen participeren we in Pre-University-netwerken en het netwerk van bètapartners. Via de Erasmus-accreditatie kunnen we uitwisselingen en samenwerkingen met buitenlandse scholen organiseren voor leerlingen die op dit vlak intrinsiek gemotiveerd zijn. Er wordt ook een samenwerking met het internationale onderzoeksprogramma GLOBE gestart.
- We zoeken intensief de samenwerking met basisscholen om van elkaar te leren en beter bij elkaar aan te sluiten.
- In 2027 is sprake van een structurele samenwerking tussen Fourteens en het Castor College waarbij collega's in de praktijk met elkaar samenwerken en van elkaar leren.
- ⊖ Er wordt regelmatig afgestemd met de VSO-afdeling van Heliomare. Daarnaast is er een samenwerking gestart in de vorm van de trajectplusvoorziening waarbij leerlingen van het Castor die door psychische problematiek uitvallen, toch hun diploma of deelcertificaten kunnen halen in een speciale setting.
- Samenwerking met sponsors wordt niet per definitie uitgesloten, mits de autonomie van het onderwijs en de begeleiding van de leerlingen niet in het geding komt. De kaders hiervoor worden door het SVOK in 2027 vormgegeven in een sponsorbeleid.
- De ouderbijdrage is en blijft vrijwillig. Als een substantieel deel van de ouders besluit om deze bijdrage niet meer te betalen, moeten we andere bronnen van financiering zoeken of zijn we genoodzaakt tot aanpassing van (de beschikbare goederen voor) het programma.

Bijlage 1 Pedagogisch-didactisch handelen op het Castor College

Als basis voor ons pedagogisch-didactisch handelen vormen in het bijzonder de wetenschappelijke inzichten van Biesta (drie domeinen van goed onderwijs, 2012), Deci en Ryan (Self-determination Theory, 1985), Dweck (Groeimindset, 2006) en Hattie (Feedback, 2011) de leidraad.

1. Growth Mindset (versus fixed mindset) - Dweck

Dat intelligentie, persoonlijkheid en karakter kunnen groeien door inspanning, toewijding en doorzettingsvermogen is een opvatting van mensen met een op groei gerichte mindset, manier van denken. Belangrijk voor het vak van leren en ontwikkelen is Dwecks oproep dat je een keuze hebt in het hanteren van je manier van denken en dat die in zichzelf ook verder te ontwikkelen is. Hoe meer je ervan weet, hoe alerter je er op bent, hoe meer je in de groeimindset kunt stappen. Als je gelooft dat je jezelf kunt ontwikkelen, sta je open voor exacte informatie over je huidige capaciteiten, ook al is deze niet erg vleidend. En als je gericht bent op leren, dan heb je deze informatie nodig om dat effectief te kunnen doen. Iemand met een fixed mindset, een gefixeerde manier van denken, gaat niet zozeer uit van het groeipotentieel van onze hersenen en persoonsvorming. Personen met een fixed mindset zullen zich voorstaan op prestaties en vinden het moeilijk om nieuwe dingen te proberen, omdat je daarmee 'door de mand kunt vallen'. Mensen die werken vanuit een op groei gerichte mindset zijn minder bang om fouten te maken en geven vooral complimenten op het proces, in plaats van op het eindresultaat. Dweck toonde aan dat communiceren en handelen vanuit een op groei gerichte mindset de intrinsieke motivatie verhoogt van diegene met wie gecommuniceerd wordt. Dit leidt tot betere prestaties dan wanneer zoiets gebeurt vanuit de fixed mindset. (naar Prevaas, in 'De Canon van het leren', onder redactie van Manon Ruijters en Robert-Jan Simons, 2015)

2. Taak van het onderwijs - Biesta

De taak voor het onderwijs is vooral om de drie domeinen kwalificatie, socialisatie en subjectivering in een betekenisvol evenwicht te houden. Bij het domein van de kwalificatie gaat het om het aanbieden en verwerven van kennis, inzicht, vaardigheden en houdingen die jongeren kwalificeren (aanzetten, aansporen) om iets te doen, van kwalificatie voor een beroep tot het leven in een complexe samenleving. Bij het domein van socialisatie gaat het om de manier waarop onderwijs jongeren wegwijs biedt en verbintenissen schept met tradities en manieren van doen en zijn- zoals culturele, politieke, sociale, professionele en levensbeschouwelijke tradities en praktijken. Bij subjectivering gaat het om de vorming van een jongere tot een zelfstandig, moreel verantwoordelijk en bovenal volwassen persoon. (naar Biesta in '3000 jaar onderwijs, denkers over onderwijs', onder redactie van Henk Sissing, 2016)

3. Feedback - Hattie

Meer dan 30% van de leerling resultaten zijn aan het lesgeven van de leerkracht toe te schrijven en 50% aan de leerling zelf. Volgens Hattie is het de taak van de leerkracht om 'de leerlingen te brengen van waar ze zijn naar waar ze zouden moeten zijn'. Hattie berekende de grootte van effecten van werkzame onderwijsfactoren op het leren van leerlingen. Er komt naar voren dat het geven van feedback hierin een groot effect heeft. Hattie stelt dat feedback geven een van de krachtigste middelen is om prestaties te verbeteren. Feedback moet informatie geven die specifiek verband houdt met de taak of het leerproces, die de kloof overbrugt tussen wat effectief begrepen is en wat men beoogde bij te brengen. Feedback is bijzonder effectief als zij informatie geeft over correctie en niet over onjuiste antwoorden en

als zij verder bouwt op veranderingen uit vorige trajecten. (naar van der Valk in 'De Canon van het leren', onder redactie van Manon Ruijters en Robert-Jan Simons, 2015)

4. Pijlers voor motivatie - Deci en Ryan

In de Self-Determination Theory (SDT) komen twee verschillende theorieën over persoonlijke ontwikkeling samen. De meer klassieke visie gaat uit van de aangeboren wil om te leren en zichzelf te ontwikkelen. Aan de andere kant zijn er wetenschappelijke theorieën die wijzen op het belang van de sociale wereld voor het leren en zich ontwikkelen. Persoonlijke ontwikkeling is hier sterk afhankelijk van stimuli die gedrag uitlokken en al dan niet belonen.

Deci en Ryan komen in 1985 met een raamwerk dat beide stromingen combineert. Zij gaan uit van een natuurlijke geneigdheid tot ontwikkeling, als in relatie met anderen. SDT gaat uit van drie psychologische basisbehoeften, competentie, relatie en autonomie, die als omgevingsvariabelen persoonlijke ontwikkeling beïnvloeden en bijdragen aan een gevoel van welbevinden. Competentie gaat over het gevoel effectief te zijn in de interactie in de sociale omgeving en het ervaren van de mogelijkheid om de eigen capaciteit te benutten. Het gaat niet om aangeleerd gedrag maar een gevoel van vertrouwen in eigen capaciteiten en acties. Relatie betreft het gevoel verbonden te zijn met anderen, van ergens toe behoren. Autonomie is de perceptie om het gedrag zelf te mogen bepalen, vanuit eigen interesses en waarden. Wanneer er recht wordt gedaan aan competenties en we vanuit verbinding met elkaar werken en er ruimte wordt gegeven voor autonomie, versterkt dit een gevoel van welbevinden en motivatie. (Naar Eikelenboom, in 'De Canon van het leren', onder redactie van Manon Ruijters en Robert-Jan Simons, 2015.)

Conclusie

De genoemde inzichten en theorieën haken aan bij al bestaande ontwikkelingen in en sterke kanten van de school, bijvoorbeeld de ontwikkelingen rond formatief toetsen, de groeiende aandacht voor wereldburgerschap en de familiale cultuur. De komende jaren worden de inzichten en theorieën van deze wetenschappers verder praktisch vertaald naar de dagelijkse (les)praktijk, op zo'n manier dat het een vanzelfsprekendheid wordt voor alle medewerkers om ze toe te passen. Waar nodig wordt, samen met de COOG, scholing ingezet om kennis en handelen hieromtrent te versterken.

Medewerkers hebben op het Castor College een positieve grondhouding naar elkaar en naar leerlingen, en zijn zich bewust van de waarde van hun voorbeeldgedrag; wat we van leerlingen verwachten, verwachten we ook van elkaar. We hanteren de regels en afspraken van het Castor omdat deze bijdragen een structuur, duidelijkheid en veiligheid.

Naast vertrouwen zijn we ook in staat om, vanuit verwachtingen over professioneel gedrag van zowel medewerkers als leerlingen, te begrenzen. Ook bij leerlingen wordt uitgegaan van een professionele basishouding richting hun leerproces. Hierbij kan sturing nodig zijn door volwassenen in deze belangrijke levensfase, waarin tieners zich ontwikkelen en vormen en zich bewust worden van het verschil tussen wat je zonder en wat je met hulp kan doen.

Meer specifiek betekent dit dat iedere medewerker op het Castor College:

- handelt en communiceert vanuit een groei mindset (Dweck, 2006); er wordt gedacht in kansen en mogelijkheden waar het de ontwikkeling van zowel leerlingen als medewerkers betreft
- evenwichtig aandacht besteedt aan de drie domeinen voor goed onderwijs (Biesta, 2012); kwalificatie, socialisatie en subjectivering. Op het Castor gaat het om resultaten maar altijd samen met aandacht voor de vorming en ontwikkeling als mens in ruime zin. We zien je!

- in staat is feedback te geven en te ontvangen (Hattie, 2011). Dit met als doel morgen (nog) beter te worden dan vandaag en te borgen wat goed gaat in de dagelijkse (les)praktijk.
- leerlingen, zichzelf en collega's weet te motiveren en zorg te dragen voor welbevinden door uit te gaan van de drie voorwaarden voor welbevinden en motivatie; autonomie, recht doen aan competentie en verbinding (Deci en Ryan, 1986). Deze voorwaarden zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Bijlage 2 Nadere uitleg van onderzoeksvaardigheden, 21^e eeuwse vaardigheden, samenwerken, digitale geletterdheid, burgerschap en taal- en rekenonderwijs.

Vanzelfsprekend is het beschikken over voldoende basiskennis een belangrijke randvoorwaarde om als leerling (of medewerker) te kunnen werken aan verder groei en ontwikkeling. In de huidige samenleving is het beschikken over (de bronnen van) kennis enorm van belang en tegelijkertijd moet dit wel in de context geplaatst worden dat, zeker in het huidige tijdsgewricht, kennis ook snel weer verouderd en de nieuwste state-of-the-artwetenschap relatief makkelijk valt te ontsluiten via het internet.

Daarbij is het kritisch leren omgaan met de aanwezige kennis minstens zo belangrijk als de kennis zelf. Leerlingen moeten dus beschikken over voldoende onderzoeksvaardigheden en een daarmee samenhangende kritische houding. De bekende 21^{ste}-eeuwse vaardigheden¹ refereren hier onder andere ook aan.

Leren samenwerken is ook noodzakelijk voor de toekomst. Het huidige tijdsgewricht, met tal van ingewikkelde problemen en uitdagingen zowel regionaal als mondiaal die niet simpel en eenduidig zijn aan te pakken, vraagt om een op samenwerking gerichte benadering waardoor er een interdisciplinaire benadering mogelijk is en er een nieuw perspectief wordt gecreëerd. Kennis en vaardigheden vanuit verschillende domeinen worden bij elkaar gebracht en vanuit een integraal kader en met behulp van het hogere orde denken wordt geprobeerd één of meerdere oplossingsrichtingen te formuleren.

Naast de inbreng van de noodzakelijke kennis en vaardigheden vanuit elk deelgebied vraagt dit van alle betrokkenen ook de vaardigheden en de attitude om te kunnen samenwerken. Dit leren samenwerken is bij uitstek een thema dat al binnen het funderende onderwijs een belangrijke plaats moet gaan krijgen. In het kader van een 'leven lang leren' en 'leren voor later' is het van groot belang dat leerlingen (maar ook medewerkers) gaan leren om meer samen te werken en daarbij ook weer gebruik leren maken, naast de andere kennis en vaardigheden, van de andersoortige kwaliteiten.²

Hierbij blijft het van belang doel en middel niet te verwarren. Samenwerken moet altijd een middel blijven om te komen tot een andersoortige inzichten en nieuw te construeren kennis, die zonder deze samenwerking niet mogelijk zou zijn. Docenten en medewerkers leren op deze wijze zowel binnen als buiten de school op een gestructureerde manier samen te werken met andere secties, disciplines en (externe) partners. Dit geldt niet alleen voor een lokale en regionale, maar ook een voor een nationale en internationale (Europese) context.

¹ Wat zijn nou eigenlijk de 21e-eeuwse vaardigheden? Kennisnet en het Nationaal Expertisecentrum Leerplanontwikkeling (SLO) ontwikkelden er een model en een bijbehorende definitie: '21e-eeuwse vaardigheden zijn generieke vaardigheden en daaraan te koppelen kennis, inzicht en houdingen die nodig zijn om te kunnen functioneren in en bij te dragen aan de kennissamenleving.' Het gaat concreet om 11 competenties: 1. Communiceren 2. Samenwerken 3. Probleemoplossend vermogen 4. Creativiteit 5. Kritisch denken 6. Sociale en culturele vaardigheden 7. Ict-basisvaardigheden 8. Informatievaardigheden 9. Mediawijsheid 10. Computational thinking 11. Zelfregulering

² Samenwerken is het gezamenlijk realiseren van een doel waarbij je anderen aanvult en ondersteunt. Samenwerken bevat zowel een sociale als een cognitieve component. Het gaat om het (h)erkennen van verschillende rollen bij jezelf en anderen, hulp en feedback vragen, geven en ontvangen, een positieve en open houding hebben, verschillen respecteren, onderhandelen en afspraken maken, functioneren in heterogene groepen en effectief communiceren.

In de 21^{ste} eeuw wordt voornamelijk gewerkt in teams. Dit kunnen leerlingen op school leren door groepswork. Zo leren ze niet alleen van de interactie met de docent, maar ook van de interactie met elkaar. Door te reflecteren op een samenwerking leert de leerling daarnaast meer over zichzelf.

De term digitale geletterdheid³ verwijst naar een combinatie van vier competenties en vormt een factor van belang. Leerlingen groeien op in een digitale wereld en werken veelal intuïtief met programma's. Hierdoor hebben zij soms nog onvoldoende basiskennis van belangrijke programma's; hiernaast onderschatten de leerlingen ook hun kwetsbaarheid en de gevaren in de digitale wereld. Het is een taak van school om hen zowel kennis en kunde bij te brengen over de positieve kanten van de digitalisering als hen te waarschuwen en te wapenen met kennis en kunde tegen de negatieve gevolgen. Het meest effectief is om leerlingen te laten trainen en oefenen in zo realistisch mogelijke gecreëerde praktijksituaties

De 21^{ste}-eeuwse vaardigheden geven een schets van de competenties waarover de moderne burger moet beschikken om flexibel te kunnen zijn en zich steeds weer aan te passen aan nieuwe omstandigheden⁴. Het is de vraag of dit altijd moet en je als burger soms zelfs de plicht hebt om te gaan staan voor (grond) rechten. Burgerschap vormt daarom in zekere zin een belangrijke tegenhanger t.o.v. de 21^{ste}-eeuwse vaardigheden. Er is een aantal uitdagingen waar we aandacht aan moeten besteden, denk bijvoorbeeld aan democratie en klimaatverandering. Het is juist van belang dat wij leerlingen leren deze uitdagingen aan te gaan en niet mee te bewegen. Kennis en vaardigheden die verband houden met burgerschap zijn dus van eminent belang om in het onderwijs aan de orde te stellen. Streven is dit in een zo'n realistisch mogelijke context aan te bieden waar leerlingen zich mee kunnen identificeren. Waar nodig moet er gekomen worden tot een herontwerp van het curriculum waarbij thema's die hiermee verband hebben expliciet worden verbonden met (het programma van) diverse secties, waardoor leerlingen door het aanbieden van een ander programma of opdracht zich meer bewust worden van hun rol als toekomstig (wereld) burger.

Burgerschap moet verder gaan dan louter theoretische kennis; leerlingen moeten op allerlei niveaus in een zo realistisch mogelijke context geconfronteerd worden met hun rechten en plichten en wat dit betekent voor hun houding, gedrag, vaardigheden en verantwoordelijkheid.

De laatste jaren wordt het steeds duidelijker dat een gebrek aan voldoende basiskennis en vaardigheden op het gebied van taal en rekenen, voor veel leerlingen betekent dat zij uitvallen op het niveau waar zij cognitief eigenlijk wel thuishoren⁵. Scholen hebben dus de dure plicht om leerlingen weer op niveau te brengen als het gaat over taal- en rekenvaardigheden.

Een iets andere balans van kennis en vaardigheden en het gegeven dat alle vakken juist vanwege het belang en de noodzakelijke transfer verantwoordelijk zijn om bepaalde kennis en vaardigheden gezamenlijk aan de orde te stellen en leerlingen daarbij feedback moeten

³ Er is vaak verwarring over de term 21e-eeuwse vaardigheden en digitale geletterdheid. De competenties ict-basisvaardigheden, informatievaardigheden, mediawijsheid en computational thinking vormen samen het begrip digitale geletterdheid. Digitale geletterdheid is daarmee onderdeel van de 21e-eeuwse vaardigheden. Digitale geletterdheid wordt omschreven als het vermogen digitale informatie en communicatie verstandig te gebruiken en de gevolgen daarvan kritisch te beoordelen. Samenvattend is een digitaal geletterde digitaal denkend, digitaal vaardig en digitaal verantwoordelijk.

⁴ Biesta heeft zijn vragen bij deze houding. Hij vraagt zich af of we niet de lastige taak hebben om iedere keer weer de vraag te stellen of een situatie inderdaad de moeite waard is om je eraan aan te passen. Of vraagt de situatie juist om weerstand? Om zulke vragen te beantwoorden heb je heel andere kwaliteiten nodig dan de 21st century skills. Ten diepste gaat het hier over waarden om te kunnen bepalen wat goed (samen)leven is. Daarom is het volgens Biesta belangrijk in het onderwijs om kinderen te helpen zich thuis te voelen in de wereld, zodat ze vanuit die positie zelf kunnen bepalen waaraan ze zich willen verbinden.

⁵ Bij het Castor College vallen de leerlingen voor veel vakken uit c.q. presteren onder de maat door met name een gebrek aan taalvaardigheid.

geven op hun leerproces, betekent ook dat er iets anders wordt gevraagd van docenten dan het louter summatief toetsen van de kennis die alleen behoort bij hun eigen vak. In de huidige tijd wordt er van docenten gevraagd om anders om te gaan met leren en beoordelen en het leerproces zelf méér centraal te zetten dan louter het objectief behaalde resultaat bij een toets. Dit vraagt dus ook weer andere gedrag en andere vaardigheden bij de docenten zelf.

ⁱ Naar Gert Biesta, onderwijs pedagoog (zie bijlage 1)

ⁱⁱ Biesta zou opteren voor: *Het Castor College: we zien je, en je kunt worden wie je moet zijn*. In de optiek van Biesta moet het onderwijs veel ruimte en uitdaging bieden waardoor een leerling zicht kan krijgen op zijn specifieke mogelijkheden en talenten en gelijktijdig hebben het onderwijs en een leerling volgens Biesta de 'morele' plicht deze talenten optimaal te ontwikkelen en in te zetten voor de wereld gemeenschap.

ⁱⁱⁱ "Kansrijk onderwijs: onderwijs gericht op duurzaamheid." "Duurzaamheid draait om de bewustwording wat je zelf - hoe klein ook - kunt bijdragen aan een fijne leefbaarheid voor onszelf en de mensen die na ons komen", zoals de leerlingen het verwoordden in de klankbordgroep. Duurzaamheid richt zich op de impact van ons handelen op sociaal, ecologisch en economisch vlak. Van huisvesting, verbruik energie en materialen tot onderwijs geven we invulling aan deze bewustwording door in alles wat we doen te streven naar een 'neutrale' voetafdruk. De duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) vormen daarbij voor ons een moreel kompas.

^{iv} "Kansrijk onderwijs: onderwijs verrijkt met digitale ondersteuning." Investeren in digitale ondersteuning in het onderwijs en digitale geletterdheid is voor leerlingen én medewerkers belangrijk. Het is een voorwaarde om je verder te kunnen ontwikkelen in opleiding, werk of in het dagelijkse leven, en een middel om het onderwijs te verrijken en meer te differentiëren.

^v Het plan is klein begonnen door stap voor stap het aantal te beoordelen processen en data te vergroten. Als eerste worden in 2022-2023 de schoolexamenresultaten van havo 5 en vwo 6 zoals behaald in juli 2023 in combinatie met de eerder behaalde resultaten in leerjaar havo 4 en vwo 5, aan de hand van een opgestelde kwaliteitsagenda geëvalueerd en worden er verbeteracties benoemd. In de onderbouw wordt in eerste instantie de kwaliteitsagenda opgesteld voor de vier Stromen in leerjaar 1 t/m 3. Vervolgens worden ook de cijfers van de overige vakken en jaarlagen gefaseerd meegenomen in de verdere opzet en ontwikkeling van de kwaliteitsagenda.

^{vi} "Kansrijk onderwijs: inclusiever passend onderwijs" Voor elke leerling is het essentieel om gezien te worden door de mentor/coach, de leraar en de ondersteuning daaromheen. Door 'open' te blijven kijken naar (het belang van) het kind, geven we in de klas beter vorm aan inclusiever en passend onderwijs. Dit doen wij in samenwerking met specialistische partners.

^{vii} "Kansrijk onderwijs = kansrijk werk"

Kansen voor leerlingen betekent ook kansen voor medewerkers. Wat we voor leerlingen belangrijk vinden, geldt net zo goed voor medewerkers: het geven en nemen van eigenaarschap en medewerkers in hun kracht zetten door aan te sluiten bij hun talenten, te differentiëren in werkzaamheden en het creëren van duidelijke loopbaanpaden. Daarbij is een goede werk/privé-balans een belangrijke factor in de duurzame inzetbaarheid van medewerkers

^{viii} "Kansrijk onderwijs: onderwijs gericht op later selecteren, beter differentiëren." Leerlingen krijgen meer tijd om te ontdekken welk niveau het beste bij hen past en meer mogelijkheden om te versnellen, te verdiepen en te verbreden, en zo nodig te vertragen. Dit betekent dat het belang van de leerling bij de inrichting van het onderwijs voorop staat en het systeem minder leidend is.