



Schoolplan

Talenten in ontwikkeling

2022-2026



Gegevens school en bestuur

Christelijke Scholengemeenschap Walcheren (CSW)

Brin: 03XS

Directeur-Bestuurder:
Marianne Vader

Postbus 541
4330 AM Middelburg

Website: www.cswalcheren.nl

Vestigingen CSW:

Bestevaêr:	Gepersonaliseerd Leren, Bestevaêr vrijeschool, vmbo-bk, mavo, havo, vwo
Van de Perre:	Mavo, havo, vwo, atheneum, gymnasium, tweetalig onderwijs
Toorop Talent College:	Vmbo-bk

Inhoudsopgave

Voorwoord	5
1. Inleiding	6
1.1 Onze betekenis van goed onderwijs	6
1.2 Totstandkoming van het schoolplan	7
1.3 Leeswijzer	7
2. Wij zijn CSW	8
2.1 Missie en visie	8
2.2 Strategische koers en ambities	9
3. Onderwijsproces	10
3.1 Aanbod	10
3.2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding	13
3.3 Pedagogisch-didactisch handelen	15
3.4 Onderwijstijd	16
3.5 Afsluiting	17
4. Veiligheid en schoolklimaat	18
4.1 Veiligheid	18
4.2 Schoolklimaat	19
5. Onderwijsresultaten	21
5.1 Resultaten	21
5.2 Sociale en maatschappelijke competenties	21
6. Sturen, kwaliteitszorg en ambitie	23
6.1 Visie, ambitie en doelen	23
6.2 Uitvoering en kwaliteitscultuur	24
6.3 Evaluatie, verantwoording en dialoog	26
7. Financiële en materiële voorzieningen	27
7.1 Inleiding	27
7.2 Huisvesting	27
7.3 Financiën	27
7.4 Facilitaire zaken	29
8. Samenvatting	30



Voorwoord

In het schoolplan 2018-2022, dat het motto ‘Vertrouwen in talenten’ heeft meegekregen, kiest de Christelijke Scholengemeenschap Walcheren (CSW) heel bewust voor ontwikkelingen als uitgangspunt. De ontwikkeling van zowel de leerling als de medewerkers en de organisatie is daarbij leidend.

Voor u ligt het schoolplan 2022-2026, met als motto ‘Talenten in ontwikkeling’. Nog steeds staat de ontwikkeling van onze leerlingen, medewerkers en de organisatie centraal, maar er wordt steeds meer een beroep gedaan op de eigen verantwoordelijkheid en de onderlinge samenwerking. Het nieuwe schoolplan verwoordt onze ambities om leerlingen steeds meer eigenaar te laten worden van hun eigen leerproces en het samenwerken van onze medewerkers in een professionele schoolcultuur te stimuleren. Ons ambitieplan 2021-2025 ‘CSW Koersvast’ verwoordt onze strategische ambities en is daarmee een kader voor het nieuwe schoolplan.

Ook als organisatie zijn wij in ontwikkeling. Anders dan in het oude schoolplan hebben we in het nieuwe schoolplan meer aandacht besteed aan het concreter maken van onze ambities door deze te verbinden aan de kwaliteitsgebieden van het waarderingkader VO en door het benoemen van aandachtspunten. Hiermee brengt het nieuwe schoolplan de visie, de onderwijsaanpak en de ambities samen voor de periode 2022-2026.

CSW kijkt ernaar uit om gezamenlijk met de genoemde ambities aan de slag te gaan.

Marianne Vader
Directeur- Bestuurder CSW
Augustus 2022

1. Inleiding

CSW is een modern-christelijke school die uitgaat van het unieke van iedere mens. Wij vinden het belangrijk dat iedereen bij ons op school zijn of haar talenten kan ontwikkelen.

CSW biedt een hoge onderwijskwaliteit, een breed scala aan opleidingsmogelijkheden, extra's en goede voorzieningen. Er gaat veel aandacht uit naar individuele begeleiding en we zorgen voor een fijne sfeer voor alle leerlingen en medewerkers.

1.1 Onze betekenis van goed onderwijs

Onze primaire taak als school is het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs. Onder kwalitatief goed onderwijs verstaan we onderwijs dat leidt naar goede doorstroomrendementen en uitstekende examenresultaten.

Minstens zo belangrijk voor kwalitatief goed onderwijs is dat we het vanuit onze missie en visie als opdracht zien onze leerlingen te vormen, opdat zij kunnen participeren in de maatschappij waar zij nu en straks deel van uitmaken.

Kwalitatief goed onderwijs zorgt er ook voor dat elke leerling krijgt waar hij of zij behoefte aan heeft. Daar waar leerlingen (speciale) ondersteuning nodig hebben om hun

talenten te kunnen ontwikkelen, zullen wij die ondersteuning bieden.

Die ondersteuning is geen doel op zichzelf, maar staat altijd ten dienste van de ontplooiing van talenten, van het onderwijs zelf.

Tot slot stellen wij ons ten doel een moderne school te willen zijn. Wij leiden leerlingen op voor de maatschappij voor morgen. We leiden op voor banen, uitdagingen en ontwikkelingen die we nu nog niet allemaal kennen. Dat betekent dat we waar mogelijk zullen moeten anticiperen op die maatschappij, opdat onze leerlingen goed toegerust de school verlaten.

1.2 Totstandkoming van het schoolplan

Het schoolplan is tot stand gekomen met input vanuit de schoolleiding en de teams van de verschillende vestigingen.

De schoolleiding van CSW, bestaande uit de directeur-bestuurder, de vestigingsdirecteuren en het hoofd P&O, zijn meerdere keren bijeengekomen met de afdelingsleiders vanuit de verschillende vestigingen en de beleidsmedewerker Kwaliteit & Onderwijsontwikkeling.

Deze bijeenkomsten hadden als doel te sparren over de inhoud en het proces van totstandkoming van het schoolplan.

De bijeenkomsten zijn begeleid door een adviseur van Leaders for Solutions. De teams van de verschillende vestigingen hebben ontwikkelpunten beschreven die een bijdrage leveren aan de uitvoer van de ambities uit wat wij het ambitieplan 2021-2025 noemen

Deze ontwikkelpunten komen als, CSW-breed en/of vestigingsspecifiek, aandachtspunt terug in het schoolplan. Dit schoolplan vormt daarmee mede de kaders voor de door de vestigingen te ontwikkelen teamplannen.

1.3 Leeswijzer

Het schoolplan is opgebouwd uit acht hoofdstukken en start met een inleiding (h1) en een beknopte beschrijving van de ambitie van CSW (h2).

De ambitie uit het CSW Strategisch koersplan 2021-2025 'CSW Koersvast' wordt uiteengezet in de hoofdstukken 3 t/m 6. Deze hoofdstukken kennen een indeling volgens de kwaliteitsgebieden van het Waarderingskader VO 2021 voor het beoordelen van de kwaliteit op scholen.

De kwaliteitsgebieden zijn onderwijsproces (h3), veiligheid en schoolklimaat (h4), onderwijsresultaten (h5) en sturen, kwaliteitszorg en ambitie (h6). Elk kwaliteitsgebied van het waarderingskader VO is onderverdeeld in standaarden.

Per hoofdstuk vormen de standaarden van het kwaliteitsgebied de paragrafen. Elke paragraaf start door de inhoud van de standaard en de ambitie(s) van het CSW Strategisch Koersplan 2021-2025 met elkaar te verbinden. Vervolgens onderbouwt de basiskwaliteit op welke manier CSW voldoet aan de wettelijke eisen.

In de daaropvolgende eigen aspecten van kwaliteit beschrijft CSW-specifieke aanvullende ambities. Elke paragraaf bevat aandachtspunten, CSW-breed en/of vestigingsspecifiek.

In hoofdstuk 7 komen de financiën, huisvesting en facilitaire zaken aan bod. Het schoolplan sluit af met een samenvatting (h8). Hier zijn de genoemde CSW-brede aandachtspunten vanuit het schoolplan verzameld en gekoppeld aan één van de acht strategische ambities van CSW.

2. Wij zijn CSW

2.1 Missie en visie

Op CSW wordt gewerkt vanuit de volgende missie:

Wij leiden jongeren op tot sociale, zelfbewuste mensen die op een positief kritische wijze bijdragen aan een maatschappij waaraan zij zelf op verantwoorde wijze deelnemen.

In de visie van CSW vormen de volgende kernwaarden uitgangspunt voor ons denken en handelen:

Ieder mens is van waarde

Ieder mens is gelijkwaardig

Ieder mens is van betekenis voor de ander

Ieder mens heeft recht op perspectief

Dit doen we vanuit deze vier dimensies:

1. **Christelijk:** CSW is een modern- christelijke gemeenschap. Een inspirerende én uitnodigende gemeenschap waar plaats is voor iedereen die onze kernwaarden kan onderschrijven. Onze inspiratiebron is de christelijke levensbeschouwing die richting geeft aan ons pedagogisch en didactisch handelen en tevens zichtbaar is in onze organisatie.

2. **Pedagogisch:** een zorgzame en ondersteunende gemeenschap is, waarin ieder zich gerespecteerd voelt en de kernwaarden tot uiting komen in een voor ieder veilige omgeving.

3. **Onderwijskundig:** we bieden zowel leerlingen als personeel een uitdagende leeromgeving en voor elke leerling een oefenplaats, waarin jonge mensen zich optimaal kunnen ontplooiën door talenten te ontwikkelen en excellentie te stimuleren. Hiervoor zet CSW ook in op (door) ontwikkeling van management en personeel.

4. **Maatschappelijke:** CSW is een maatschappelijke organisatie met een publieke meerwaarde. Deze meerwaarde komt, naast het leveren van goede schoolprestaties, naar voren op de terreinen van buitenschools leren, het stimuleren van maatschappelijke betrokkenheid en door participatie.

2.2 Strategische koers en ambities

Door het stellen van ambities kijken we over de horizon van een dag, een week, een schooljaar heen. We verwachten van onszelf om niet alleen na te denken over het hier en nu, maar dagen onszelf ook uit om ergens naar toe te werken en in ontwikkeling te zijn.

In het sectorakkoord (lopende van '20-'24), dat de VO-raad namens de scholen heeft afgesloten, staan de volgende vijf ambities: De leerling centraal, eigentijds onderwijs, brede vorming, verbinding onderwijs met de omgeving en professionele scholen als lerende organisatie. CSW vindt aansluiting bij de ambities uit het sectorakkoord met de volgende acht stichtingseigen ambities in het ambitieplan 2021-2025.



1. **Inspraak organiseren**



2. **Meer inclusief onderwijs**



3. **Bevorderen van kansgelijkheid**



4. **Bevorderen van maximale ontplooiing**



5. **Samenwerken voor breed, duurzaam en kwalitatief goed onderwijs voor de regio Walcheren en waar nodig Zeeland**



6. **Identiteit**



7. **Huisvesting**



8. **CSW-professional**

3. Onderwijsproces

3.1 Aanbod

Er is veel dat ons bindt en waar we trots op zijn. Maar we willen binnen onze drie vestigingen ook voldoende ruimte laten voor een eigen profiel. Elke vestiging zal binnen de kaders van CSW zijn eigenheid in onderwijsaanbod en realisering van onderwijskundige ontwikkelingen laten zien. Daarmee kan elke vestiging bijdragen aan de ambities en doelstellingen van CSW.

Eén van onze ambities is om **meer inclusief onderwijs** aan te bieden. Het aanbieden van maatwerk is hierbij het streven waardoor het onderwijs passend is bij de doelgroep. We willen de natuurlijke nieuwsgierigheid van de leerlingen behouden en stimuleren zodat leerlingen de kennis en vaardigheden die ze verwerven optimaal zullen vasthouden en kunnen toepassen. Inclusief onderwijs betekent voor ons, kansen bieden om tot optimale ontplooiing te kunnen komen. Onze ambitie het ‘bevorderen van kansengelijkheid’ en ‘bevorderen van optimale ontplooiing zijn daarmee direct gelinkt aan de ambitie ‘meer inclusief onderwijs’.



Onze ambitie om de ‘**kansengelijkheid te bevorderen**’ betekent dat wij ons willen inspannen om voor iedere leerling de optimale ontwikkelkansen te bieden; ontdek je talent en word wie je bent. Op welke manier de leerlingen deze ontwikkelkansen aangeboden krijgen is verschillend. Het vrijeschoolonderwijs met heterogene groepen en aandacht voor de ontwikkeling van heel de mens is een manier. Gepersonaliseerd leren is eveneens een manier. Om de kansengelijkheid te bevorderen, is een CSW-breed aandachtspunt het bespreken van de mogelijkheden van meer heterogene groepen en een verlengde brugperiode.



Door het geven van kansen kan een leerling

zich optimaal ontplooiën op vakkennis en/of op persoonlijk vlak. De praktijk leert ons dat niet alle leerlingen de geboden kansen tot het gewenste resultaat brengen. Wij willen vaker de dialoog aangaan met leerlingen en hun ouders over het snijvlak vertrouwen geven en bescherming bieden. Door tijdige voorlichting en het afstemmen van de juiste begeleiding willen wij de ontwikkelkansen van de leerlingen optimaal benutten. Onze kernwaarden hebben als uitgangspunt dat soms het bieden van kansen betekent dat de leerling iets gaat doen waarover twijfel bestaat. Een vangnet biedt dan meer oplossingen dan een vroege grens.

Naast het inzetten op talent, willen wij inzetten op de begeleiding van onze leerlingen om de **optimale ontplooiing te bevorderen**. Het coachend mentoraat is daarbij een aandachtspunt van ontwikkeling. Ook eigenaarschap, de mate waarin de leerling de verantwoordelijkheid neemt voor zijn eigen leerproces, is van invloed op de optimale ontplooiing van de leerling. Wij hebben de ambitie om de eigen verantwoordelijkheid en het beleggen van eigenaarschap van leerlingen over het eigen leerproces te bevorderen.



Basiskwaliteit

CSW is een scholengemeenschap bestaande uit drie vestigingen: CSW Bestevaër in Vlissingen en CSW Toorop Talent College en CSW Van de Perre in Middelburg. CSW biedt alle leerroutes die het voorgezet onderwijs kent: gymnasium, atheneum, havo, mavo en vmbo.

Het aanbod van onze scholen sluit aan op het primair onderwijs, de kerndoelen, de referentieniveaus taal en rekenen, eindexamenprogramma's en het vervolgonderwijs. Het aanbod is evenwichtig en in samenhang over de leerjaren heen verdeeld. Er is een loopbaanoriëntatieprogramma (LOB) om leerlingen inhoudelijk zo goed mogelijk voor te bereiden op het vervolgonderwijs.

Wij bieden een uitdagende leeromgeving en oefenplaats, zodat leerlingen zich optimaal kunnen ontplooiën door hun talenten te ontwikkelen.

Het aanbod van onze scholen sluit aan bij het niveau van de leerlingen en is gericht op een ononderbroken ontwikkeling.

Er zijn volop mogelijkheden voor de leerling om dit aanbod gedurende de schoolloopbaan te verdiepen of te verbreden.

Eigen aspecten van kwaliteit

Het brede aanbod van onze scholen maakt een doorlopende leerlijn mogelijk. Hierin liggen kansen om als vestigingen nog meer samen te werken; van we doen het zelf naar we doen het samen. Het samenwerken is gericht op het stimuleren van de ontwikkeling van onze leerlingen en een open en transparante communicatie met alle partijen.

Hieronder staat per vestiging het eigen profiel weergegeven en zijn er enkele vestigingspecifieke aandachtspunten beschreven die een plaats zullen krijgen in het teamplan.

CSW Van de Perre

- Leerlingen volgen onderwijs op mavo-, havo of vwo-niveau.
- Er is veel aandacht voor Internationalisering en wereldburgerschap door Europese en
- Internationale oriëntatie, waaronder uitwisselingen met partnerscholen in Europa en India.
- In het vwo, zowel op het atheneum als op het gymnasium, kunnen leerlingen kiezen voor het volgen van tweetalig onderwijs, in de onder- én de bovenbouw.
- Leerlingen kiezen in de eerste drie leerjaren één van de zes Talent Specials (ICT&Media, Language&Internationalization, Arts&Culture, Science&Technology, Sports &Health en Business&Logistics) om hun talent te ontdekken en te ontwikkelen in projectonderwijs.
- In de bovenbouw is er veel ruimte om keuzevakken te volgen, naast het curriculum van het gekozen profiel, zodat de leerling zijn of haar eigen leerroute kiest.

- Op de mavo kunnen leerlingen kiezen voor het profiel D&P en daarbinnen is ruime keuze aan praktijkvakken.
- Op de mavo wordt het xl-traject aangeboden waarmee leerlingen met een extra vak drempelloos kunnen overstappen naar de havo.
- De havo ontwikkelt een praktijkgericht programma (havo-P) dat leerlingen voorbereidt op het vervolg(beroeps) onderwijs.
- Van de Perre biedt leerlingen de kans om internationaal erkende talencertificaten Frans (Delf,) Duits (Goethe) en Engels (Cambridge) te behalen op verschillende niveaus.
- Leerlingen met een ondersteuningsbehoefte worden op professionele wijze door diverse deskundigen begeleid en ondersteund.

Van de Perre heeft de ambitie om enerzijds de eigen verantwoordelijkheid en het beleggen van eigenaarschap van leerlingen te bevorderen en anderzijds het didactisch handelen en coachen van leerlingen door docenten te versterken. In het kader hiervan is het versterken van de executieve vaardigheden en het formatief handelen van docenten een aandachtspunt.

Met de versterking van het eigenaarschap wil Van de Perre de leerlingen actiever maken in het eigen leerproces. De school wil o.a. het eigenaarschap van de leerlingen versterken met de doorontwikkeling van de doorlopende Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding (LOB)-leerlijnen. Een ander aandachtspunten is het bevorderen van samenwerkend leren in de klas en is er de wens om meer vakoverstijgend te werken.

CSW Toorop Talent College

- Leerlingen volgen onderwijs op vmbo bk-niveau.
- In de onderbouw worden 6 praktisch vormgegeven talentklassen aangeboden, te weten detalentklassen Kunst, Koken, Natuur, Animation & Gamedesign, Techniek, Sport & Gezondheid. De talentklassen kennen een

oriëntatie- en een verdiepfingsfase.

- In de bovenbouw worden de profielen Dienstverlening & Produceren (D&P), Zorg en Welzijn (Z&W per 2020 weer ingevoerd) en Produceren, Installeren en Energie (PIE) aangeboden met bijbehorende profielvakken en meer dan dertig verschillende keuzevakken.
- Voor het PIE-programma wordt samengewerkt met Scalda en Mondia in Technum Vlissingen.
- Daar worden stappen gezet om het vmbo-techniek onderwijs gezamenlijk vorm te geven.
- Voor leerlingen die het volledige schoolprogramma niet kunnen volgen, heeft de school in het 4e leerjaar het pre-mbo, een doorlopende leerlijn naar het mbo van Scalda. Leerlingen lopen veel stage en stromen bij goed gevolg rechtstreeks door naar de verkorte niveau 1 opleiding van Scalda, het Startcollege. Binnen het Startcollege is directe doorstroom tot de niveau 2 opleiding mogelijk.
- De persoonlijke leerlingondersteuning, in de vorm van diverse ondersteuningsarrangementen, wordt praktisch vormgegeven in KL@sX.
- Er zijn structuurgroepen, een bovenschools arrangement van de schoolbesturen CSW en Mondia. Het onderwijs binnen de structuurgroepen is aangepast aan de onderwijsbehoeften van de leerlingen, zowel op het gebied van het gedrag en sociaal-emotionele ontwikkeling als van de leerontwikkeling. De klassen bestaan uit 12-15 leerlingen.

Het onderwijs op het Toorop Talent College kent vanwege de doelgroep een inclusief karakter. De school wil dat er balans is tussen de gevraagde ondersteuningsbehoefte van de leerling en het handelingsrepertoire van de school. Onderwijs wordt daarmee het beste voor beide partijen.

Een aandachtspunt van de school is om de samenwerking tussen de vakken te versterken, zodat de teamleden meer gebruik kunnen maken van elkaars skills. De school wil breder samenwerken, bijvoorbeeld door het leggen van dwarsverbanden naar de nieuwe leerweg. Andere aandachtspunten van de school zijn het versterken van het NT2 onderwijs, de inzet op meer talent-keuzevakken en het afstemmen van de profielvakken op het mbo. De school wil een doorlopende leerlijn AVO + keuzevakken ontwikkelen, waarbij de 'finish' bij aanvang in zicht is zodat er doelgericht geleerd kan worden.

Door het plaatsen van de structuurgroepen op het Toorop Talent College is er een 'natuurlijke' samenwerking ontstaan. Niet alleen op organisatorisch terrein, maar ook in de vorm van gezamenlijke lesgroepen en op personeel gebied. Deze samenwerking zal steeds verder worden uitgebouwd.

CSW Bestevaër

- Leerlingen volgen onderwijs in de leerwegen vmbo basis- en kaderberoepsgerichte voor leerjaar 1 en 2, havo leerjaar 1 t/m 3 en mavo leerjaar 1 t/m 4. Er is een afdeling vrijeschool, waar leerlingen in leerjaar 1 t/m 3 met een mavo, havo of vwo-niveau onderwijs volgen.
- CSW Bestevaër is een kleinschalige school met veel ruimte voor maatwerk, als dat voor de onderwijsbehoeften van die leerling nodig is. Zo kunnen leerlingen met dyscalculie rekenvakken in de mavo eerder laten vallen of op een lager niveau doen. Dyslecten kunnen Frans eerder laten vallen. Ook kunnen leerlingen met bepaalde ondersteuningsbehoeften al in leerjaar 3 aan hun examenpakket beginnen.
- Ondanks een kleine bovenbouw, bieden we leerlingen veel keuzevrijheid. Er zijn maar twee vakkencombinaties uitgesloten, maar voor de rest kan in principe elk vakkenpakket binnen wettelijke kaders gekozen worden. Ook een extra vak is in leerjaar 3 én 4 mogelijk.
- Alle leerlingen in mavo 3 kiezen een praktijkvak, enerzijds voor praktische component, anderzijds omdat het de

keuzemogelijkheden en slagingskansen van sommige leerlingen positief beïnvloedt.

- Binnen de vestiging is een uitgebreide en professionele ondersteuningsstructuur met diverse coaches, ambulante begeleiders en arrangementen, die voor een deel in het Apptusmaatwerklokaal plaatsvinden.

Bestevaër vrijeschool heeft de ambitie een compleet programma vrijeschool te realiseren waarbij het vormen van een tiende klas (leerjaar 4) de eerste stap zou zijn. Het 'reguliere' onderwijs wordt in stappen vormgegeven als 'gepersonaliseerd leren', geïnspireerd door het Zweedse concept 'Kunskapsskolan'. Het eerste leerjaar werkt al zo en de komende jaren zal er elk jaar een leerjaar volgens deze principes worden vormgegeven.

Eén van de aandachtspunten van Bestevaër is het vergroten van de aandacht voor executieve functies zodat er meer expertise ontstaat over bv. leerstrategieën. Een ander aandachtspunt is dat de school de stagemogelijkheden voor alle leerlingen wil onderzoeken. De school heeft een talentbeleidsplan waarvan de uitvoering zal starten in het schooljaar 2022-2023. Hiermee worden alle leerlingen binnen schooltijd gestimuleerd om hun specifieke talenten te ontwikkelen.

3.2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding

Wij voelen de verantwoordelijkheid en hebben de ambitie om voor iedere leerling een passende onderwijsplek en een passend ondersteuningsaanbod te bieden binnen de drie vestigingen, alleen of in samenwerking met anderen.

Met ons brede onderwijsaanbod willen wij de kansgelijkheid bevorderen door in te zetten op de talenten van onze leerlingen. Het inzetten op talent vraagt om een adequate begeleiding van de leerlingen zodat elke leerling zich optimaal kan ontplooiën. Omdat elke leerling een ander talent heeft, doet ook de begeleiding van de leerlingen recht aan verschillen tussen leerlingen. Dit vraagt veel van een CSW-professional.

De mentor vergroot zijn coachvaardigheden, docenten volgen scholing op bijvoorbeeld het gebied van executieve functies of hoogbegaafdheid.

Op -en tussen- de vestigingen zijn er verschillende doorlopende leerlijnen mogelijk. Op alle scholen wordt er een doorlopende leerlijn voor LOB ontwikkeld. Op de ene school gaat dit proces sneller dan op de andere school. Dit heeft ertoe geleid dat er LOB-coördinatoren zijn benoemd om dit proces vlot te trekken en activiteiten in de diverse leerjaren met elkaar te verbinden.

Basiskwaliteit

CSW volgt op systematische wijze de ontwikkeling van kennis en vaardigheden van onze leerlingen met een eigen toetsstelsel. Het aantal toetsen, de inhoud en weging is vastgelegd in de vakwerkplannen van de diverse vakgroepen. Er worden genormeerde toetsen van het Cito Volgsysteem gebruikt om, naast ons eigen toetsstelsel, de ontwikkeling van leerlingen op het gebied van Nederlands, Engels, wiskunde en rekenen te volgen en te vergelijken met landelijke cijfers.

Er is periodiek overleg tussen de diverse vakdocenten (teamoverleg, leerlingbespreking, rapportvergadering, sectie) om ons onderwijs af te stemmen op de behoefte van zowel groepen als leerlingen. In het geval van een stagnatie in ontwikkeling, wordt in dit overleg bepaald wat er moet gebeuren om eventuele achterstanden te verhelpen.

Het doel van ondersteuning is dat de leerling gehoord én geholpen wordt. De mentor is de spil van de leerlingondersteuning. De ondersteuningscoördinator komt in beeld wanneer er extra ondersteuning nodig is. De extra ondersteuning wordt onder andere gegeven in en vanuit het ondersteuningslokaal. De ondersteuners, zoals leerlingbegeleiders, medewerkers van het ondersteuningslokaal en de orthopedagoog, informeren via de mentor alle vakdocenten van de klas op welke wijze de ondersteuning wordt gegeven en hoe de vakdocenten daar het beste bij kunnen aansluiten.

CSW heeft de structuur van de leerlingbegeleiding en ondersteuning schematisch weergegeven met de ‘piramide leerlingbegeleiding’. In de piramide wordt onderscheid gemaakt in 3 niveaus:

1. **Reguliere leerlingbegeleiding**
Alle leerlingen op CSW hebben in ieder geval te maken met reguliere leerlingbegeleiding. Binnen dit niveau zijn preventie en signalering de sleutelwoorden. De signalen vormen het uitgangspunt voor de aanpak welke besproken wordt in het periodieke werkoverleg tussen mentor en afdelingsleider. Deze aanpak wordt regelmatig in het schooljaar besproken met collega’s tijdens de leerlingbespreking.
2. **Breedte ondersteuning**
Deze begeleiding is bedoeld voor leerlingen zonder indicatie, die meer nodig hebben dan de reguliere leerlingbegeleiding op niveau 1 aanbiedt. Deze ondersteuning wordt geboden aan leerlingen in of buiten de klas en gegeven door docenten en deskundigen binnen de eigen school of door vrijgevestigde specialisten zoals remedial teacher, counselor of logopedist. De ondersteuning op dit niveau is in tijd beperkt.
3. **Extra ondersteuning**
Deze ondersteuning wordt ‘bovenschools’ vanuit het samenwerkingsverband aangeboden. Wanneer de extra ondersteuning op niveau 1 niet het gewenste resultaat oplevert, kan een bovenschoolse instantie binnen het samenwerkingsverband gevraagd worden nader advies te geven of verder onderzoek te doen.

CSW participeert met drie andere besturen op Walcheren in het samenwerkingsverband Stichting Passend Voortgezet Onderwijs Walcheren (PVOW). Leerlingen met een ondersteuningsbehoefte worden op professionele wijze door diverse deskundigen begeleid en ondersteund. Het in 2019 geactualiseerde SchoolOndersteuningsPlan (SOP) is het uitgangspunt voor het vormgeven van ons ondersteuningsaanbod.

Ondersteuningsarrangementen zijn veelal geïntegreerd in het reguliere onderwijs en worden o.a. vormgegeven in ondersteuningslokalen en maatwerklokalen. Het rebound-/time out arrangement wordt door de reguliere scholen onderling voorzien, waarbij ‘opschalen’ mogelijk is binnen het reguliere onderwijs: deels nog in de klas, op de eigen school of op een andere school.

Eigen aspecten van kwaliteit

Hieronder staat per vestiging het eigen profiel weergegeven en zijn er enkele vestigings specifieke aandachtspunten beschreven die een plaats zullen krijgen in het teamplan.

CSW Van de Perre

Op Van de Perre ontwikkelt de ondersteuningsstructuur zich. Door de in 2020 afgesproken herverdeling van ondersteuningsmiddelen heeft Van de Perre nu ook aantoonbaar middelen die ingezet worden om de ondersteuningsstructuur inhoudelijk meer vorm te geven.

Er zijn vier ondersteuningscoördinatoren. Zij hebben de afgelopen jaren verder gebouwd aan een goede ondersteuningsstructuur en de ondersteuning aan leerlingen doel -en handelingsgericht vormgegeven. Er is een ondersteuningslokaal waar leerlingen met verschillende ondersteuningsvragen terecht kunnen. De bezetting is hier structureel opgevoerd en de professionaliteit is verder ontwikkeld. Er is een toenemende vraag naar ondersteuning van leerlingen op het gebied van hoogbegaafdheid. Een medewerker volgt hiervoor scholing en teams zijn met elkaar in gesprek over maatwerk voor deze doelgroep, bijvoorbeeld door verbredings- of versnellingsprojecten. Van de Perre wil de aandacht voor het welzijn van de leerlingen vergroten. Eén van de uitgangspunten hierbij is dat naast curatief (bv. faalangstraining), er ook preventief (bv. extra klassenactiviteiten) gewerkt wordt aan oplossingen. Dit met als doel om het gemeenschapsgevoel, zeker na corona, te vergroten.

CSW Toorop Talent College

Op Toorop Talent College worden de functie van ondersteuningslokaal en van maatwerklokaal ingevuld door een KI@s-X. De coördinatie van alle begeleidingsactiviteiten, zowel intern als extern, ligt bij de ondersteuningscoördinator. Op de dinsdagmiddag is het 7e en 8e lesuur gereserveerd voor leerlingen uit de onderbouw die hun werk van die week niet af hebben. Onder begeleiding van een leerkracht en een stagiaire krijgen zij zo de mogelijkheid om dit alsnog af te ronden. Er is veel aandacht voor het mentoraat en alle mentoren volgen met enige regelmaat scholing. De school ziet dat steeds meer leerlingen dreigen uit te vallen of niet in het gewone traject meekunnen. Er wordt dan een maatwerkoplossing gezocht, bijvoorbeeld het extra lopen van stage. De school heeft een nauwe samenwerking met het Leerling Servicepunt wat ertoe heeft geleid dat leerlingen die spijbelen of niet terugkomen, aanzienlijk beter in beeld zijn dan dat ze waren.

Toorop Talent College biedt ook onderwijs aan leerlingen die van het ISK afkomstig zijn. Voor hen wordt, indien noodzakelijk, met aparte methodes/modules gewerkt. Een aandachtspunt van de school is om de taalvaardigheden van leerlingen te vergroten. Voor leerlingen die het volledige schoolprogramma niet kunnen volgen, heeft de school in het 4e leerjaar het pre-mbo, een doorlopende leerlijn naar het mbo van Scalda ontwikkeld. Dit traject is in 2020 geëvalueerd en aangepast, waardoor de samenwerking tussen Scalda en CSW is geoptimaliseerd.

CSW Bestevaër

Op Bestevaër zitten verhoudingsgewijs veel leerlingen met een extra ondersteuningsvraag. Dat vraagt veel van het team. Om aan alle ondersteuningsbehoeften te voldoen, wordt ook een relatief flink aantal uren besteed aan ondersteuning. Zo beschikt Bestevaër over drie leerlingcoaches met elk hun eigen specialisme. Er is een dyslexiecoach en er is een begeleider

die in het verleden als ambulante begeleider in school werkte, maar die nu in dienst van CSW is. Daarnaast is er een apptusmaatwerklokaal, waarin een aantal arrangementen wordt aangeboden. In 2020 is de beweging gemaakt van redelijk vaste arrangementen naar meer maatwerk.

Een aandachtspunt van de school is om docenten te professionaliseren in de leerstrategieën van leerlingen. Hierdoor kan de docent bewust bekwaam meer aandacht geven aan de verschillende leerstijlen en strategieën van leerlingen. De school wil de opdracht PO-VO en SPO-VO versterken, zodat bij aanvang van het schooljaar de ondersteuningsbehoefte van de leerling duidelijk in beeld is.

3.3 Pedagogisch-didactisch handelen

Kenmerkend voor het pedagogisch klimaat van CSW is dat het een zorgzame en ondersteunende gemeenschap wil zijn, waarin iedereen zich gerespecteerd voelt. Samen werken en samen leren wordt belangrijk gevonden. We willen zowel leerlingen als personeel een uitdagende leeromgeving bieden en voor elke leerling een oefenplaats zijn. Hierdoor kunnen leerlingen zich **maximaal ontplooiën** door talenten te ontwikkelen en wordt excellentie gestimuleerd.



Basiskwaliteit

De onderwijsactiviteiten op onze scholen hebben een doelgerichte en logische opbouw waarbij de leerdoelen voor de leerlingen duidelijk zijn. Daardoor maken ze efficiënt gebruik van de onderwijstijd doordat ze betrokken en actief met de lesstof bezig zijn. De docenten structureren het aanbod met geschikte opdrachten en begrijpelijke uitleg. Bij de vormgeving van hun onderwijs gebruiken de docenten de analyse van de prestaties van leerlingen, zodat ze instructie en verwerking afstemmen op de verschillen tussen leerlingen. Dit geldt zowel ten aanzien van extra ondersteuning als extra uitdaging.

Eigen aspecten van kwaliteit

We willen de leerlingen meer eigenaar maken van het eigen leerproces. Dit betekent dat de docent de leerling steeds meer gaat coachen op vaardigheden die van belang zijn voor de leerling om zelf tot leren te komen. Dit doet de docent bijvoorbeeld door gebruik te maken van motiverende werkvormen. Het doel hiervan is om de motivatie, om tot leren te komen, en het verantwoordelijkheidsgevoel van de leerling te vergroten. Een aandachtspunt van ons is dan ook de rolverandering van docent/mentor naar coach.



3.4 Onderwijstijd

Eén van de ambities uit ons strategisch koersplan 2021-2025 is het bieden van **meer inclusief onderwijs**. We zoeken binnen de kaders van de wet op de onderwijstijd naar mogelijkheden om het onderwijsaanbod zo goed mogelijk te laten aansluiten bij de behoefte van leerlingen en het onderwijsconcept van de school. Dat betekent dat niet alle leerlingen van een klas of jaarlaag hetzelfde programma volgen, maar dat er gezocht wordt naar maatwerk en flexibiliteit.



Basiskwaliteit

CSW voldoet aan de wettelijk verplichte onderwijstijd. De lessentabellen zijn met instemming van het docententeam en medezeggenschapsraad vastgesteld. De evaluatie is onderdeel van de jaarlijkse kwaliteitsmeting van onze onderwijsresultaten. Als daar op basis van de resultaten aanleiding toe is, wordt besproken of de lessentabel dient te worden aangepast. Deze aanpassingen zijn een uitzondering. Lesuitval wordt waar mogelijk opgevangen. Onder onderwijstijd vallen naast de lessen ook excursies, reizen, projectweken, stages en extra maatwerkvakken.

Eigen aspecten van kwaliteit

Inzet op maatwerk, de doorontwikkeling van gepersonaliseerd leren en het onderzoeken van stagemogelijkheden en doorontwikkelingen binnen het Pre-mbo zorgen ervoor dat de onderwijstijd, binnen de kaders van de wet, verder zal flexibiliseren. Daarmee is het flexibiliseren van de onderwijstijd, bijvoorbeeld door het stimuleren van keuzeprogramma's, een aandachtspunt van CSW.

3.5 Afsluiting

CSW wil vanuit de ambitie **het bevorderen van kansgelijkheid -en optimale ontplooiing** de ruimte hebben om de talenten van de leerlingen aan te boren en hen zo goed mogelijk te begeleiden in het verwerven van een goede positie in de maatschappij. Tegelijk moeten de vakdocenten binnen een bepaald tijdsbestek alle leerdoelen aan bod laten komen. We hebben oog voor dit spanningsveld en zoeken hierbinnen naar een evenwicht in ons aanbod waarbij toetsing, onderwijsdoelen, onderwijsinhouden en onderwijsmiddelen op elkaar afgestemd zijn.



Een evenwichtige toets- en examenpraktijk vraagt om een heldere visie op toetsing. De wijze en inhoud van toetsing sturen het leren van leerlingen. Ons toetsbeleid is erop gericht om sturing te kunnen geven aan het leerproces van leerlingen door bewuste keuzes te maken in wat en hoe er getoetst wordt. Toetsing betreft dan ook niet alleen de doelen gericht op kennisoverdracht, maar ook op het gebied van socialisatie en persoonsvorming. We stellen vast dat toetsen daarnaast van goede kwaliteit dienen te zijn, omdat ze mede de basis vormen voor belangrijke beslissingen over de toekomst van onze leerlingen.

Basiskwaliteit

CSW heeft een PTA en een examenreglement dat voldoet aan de eisen van de wetgeving en dat jaarlijks wordt vastgesteld. In deze documenten staat vermeld hoe de organisatie van het examen verloopt en welke maatregelen CSW hanteert bij leerlingen die zich niet aan de regels hebben gehouden. In het PTA staat beschreven welke examens leerlingen kunnen herkansen en op welke wijze dat gebeurt. In het PTA wordt vermeld welke stof wanneer wordt geëxamineerd, hoe het examen meeweegt en welke vrijstellingen gelden. De examinering verloopt volgens PTA en examenreglement.

Eigen aspecten van kwaliteit

In 2021 hebben we het toetsbeleid herzien waarna deze, inclusief bespreek- en ontwikkelpunten, is vastgesteld. Onderdeel van het toetsbeleid is de taakverdeling van het examenproces. We hebben verschillende functionarissen in huis om zorg te dragen voor het examenproces. Om de kwaliteit van onze (school)examinering te borgen hebben wij taken vastgesteld en ingericht naar taakgebied (inhoudelijk, procesmatig en conceptueel). Daarnaast voeren wij jaarlijks een evaluatie uit van de taakgebieden en leggen we eventuele aanpassingen vast. Een andere ontwikkeling is de checklist PTA door de VO-raad. We hebben deze checklist overgenomen en als ingevulde ‘Kwaliteitskaart PTA-Checklist’ toegevoegd aan het toetsbeleid.

Binnen ons onderwijs wordt er gecombineerd formatief en summatief gehandeld. We zijn op dit vlak in ontwikkeling binnen alle secties. Tijdens de les wordt er al feedback gegeven, een klassengesprek gevoerd, diagnostische toetsen ingezet en huiswerk gegeven als middel om de ontwikkeling van de leerlingen te volgen.

Binnen vestiging Bestevaêr vrijeschoolonderwijs is er bijzondere aandacht voor het bieden van ruimte om de talenten van onze leerlingen aan te boren. Formatief evalueren neemt binnen Gepersonaliseerd Leren een belangrijke plaats in. Summatieve beoordeling vindt binnen Gepersonaliseerd Leren beperkt plaats. De leerling rondt elke module en trede af met een eindpresentatie. Afhankelijk van de te toetsen leerdoelen kan dit bijvoorbeeld een mondeling, een werkstuk of een schriftelijke toets zijn. Docenten stellen zelf hun toetsen op waarvoor er regelmatig scholing plaatsvindt. Een aandachtspunt van CSW is dat iedereen voldoende kennis heeft van toetsconstructie en dat er regelmatig collegiale consultatie plaatsvindt op ontworpen toetsen. CSW wil een aantal toetsdeskundigen opleiden en aanstellen die kunnen zorgen voor feitelijke kennis, uitwisseling van succeservaringen en coaching. Een ander ontwikkelpunt is om de resultaten te bekijken in de vorm van een trendanalyse over de jaren heen (voortschrijdend gemiddelde) waarbij secties en teams de dialoog samen aangaan.

4. Veiligheid en schoolklimaat

4.1 Veiligheid

Veiligheid is een belangrijk element van ons schoolklimaat. Een veilig schoolklimaat vormt de basis voor onze leerlingen om zich **maximaal te kunnen ontplooiën**. Leerlingen kunnen en durven zichzelf te laten zien, wat een positief effect heeft op het **bevorderen van de kansengelijkheid**. CSW biedt veiligheid door te denken en handelen vanuit de kernwaarden dat ieder mens van betekenis is voor de ander, van waarde is, gelijkwaardig is en recht heeft op perspectief.



Omdat onze scholen een samenleving in het klein zijn, zijn de normen en waarden die deze gemeenschap vormen zeer belangrijk. Bewuste aandacht voor een veilig en goed klimaat, waarin het positieve de aandacht krijgt, helpt leerlingen te groeien en draagt bij aan de samenleving in het groot. We vinden het belangrijk om te investeren in het uitdragen van een positief pedagogisch klimaat, omdat dat in onze ogen een **eigentijdse invulling van onze christelijke identiteit** is.



Basiskwaliteit

CSW is een veilige school voor onze leerlingen. Dit blijkt onder andere uit de beleving van de veiligheid en het welbevinden van de leerlingen op school. Een veilige omgeving is een basisvoorwaarde voor goed en prettig leren en werken door onze leerlingen en medewerkers. Daarbij gaat het om sociale, fysieke en psychische veiligheid en informatieveiligheid. Hierbij zijn een breed gedragen verantwoordelijkheid en eigenaarschap essentieel.

In leerjaar 1, 3 en leerjaar 5 (vwo) nemen onze scholen een enquête af bij de leerlingen om hun welbevinden te bevragen.

De resultaten van de enquêtes zijn onderwerp van gesprek in de schoolleiding.

Onze scholen richten zich op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten. Elk incident wordt geregistreerd met een incidentenregistratieformulier. De resultaten worden schoolbreed gedeeld en wanneer de uitkomsten van de monitoring daartoe aanleiding geven, treft de school maatregelen om de situatie te verbeteren. CSW heeft een pestprotocol dat te vinden is op de website van de school. Bij het introductieprogramma wordt aandacht besteed aan het beleid met betrekking tot pesten. Verder is er in projecten en lessen aandacht voor pesten, omgang met elkaar en omgang met sociale media. Er is een social mediaprotocol en we hebben twee opgeleide mediacoaches. We overleggen over veiligheid in en om de school ook met de politie, waarbij elke vestiging een schoolagent heeft.

Eigen aspecten van kwaliteit

De Walcherse gemeenten, politie, Openbaar Ministerie, Halt en de Walcherse VO-scholen, waaronder CSW, hebben samen het Convenant Schoolveiligheid Walcheren opgesteld. Met dit convenant beloven alle partners dat ze zich inzetten voor een sociaal veilig klimaat in en rond de scholen. CSW hanteert de gezamenlijke verklaring en richtlijn m.b.t. pluriformiteit en gelijkwaardigheid in het Zeeuwse onderwijs. Deze verklaring is een gezamenlijk initiatief van de onderwijsinstellingen van Zeeland en geeft een weergave van hoe het Zeeuwse onderwijs omgaat met uitdagingen van onze pluriforme samenleving.

We blijven aandacht houden voor de veiligheid van leerlingen. Daarbij vinden we het van belang dat leerlingen eerlijke en duidelijke regels ervaren, die het gevoel van veiligheid bevorderen. Een aandachtspunt hierbij is

om vanuit de al opgestelde, duidelijke en gezamenlijk gedragen, gedragsregels meer een aanspreekcultuur te creëren, waarin iedereen elkaar op de regels wijst.

4.2 Schoolklimaat

Een veilig schoolklimaat is een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor werknemers, leerlingen en ouders. CSW wil een veilige school zijn waar elke leerling, ouder en personeelslid zich welkom en gerespecteerd voelt. Dit vraagt om een open gesprek met alle partijen die een rol spelen binnen ons onderwijs. CSW heeft de ambitie om de **organisatie van inspraak te versterken**. Hiervoor willen we de leerlingen en ouders meer en eerder betrekken bij ontwikkelingen in het onderwijs. We willen formeel en informeel in gesprek blijven met medewerkers en toewerken naar een open feedbackcultuur.



Basiskwaliteit

CSW bereidt leerlingen voor op het leven in de maatschappij en is daarmee een oefenplaats die leerlingen ondersteunt bij het ontwikkelen van sociale en maatschappelijke competenties. Het personeel van de school heeft in hun gedrag een voorbeeldfunctie. Naast het leveren van goede schoolprestaties willen we van meerwaarde zijn op de terreinen van buitenschools leren en het stimuleren van maatschappelijke betrokkenheid.

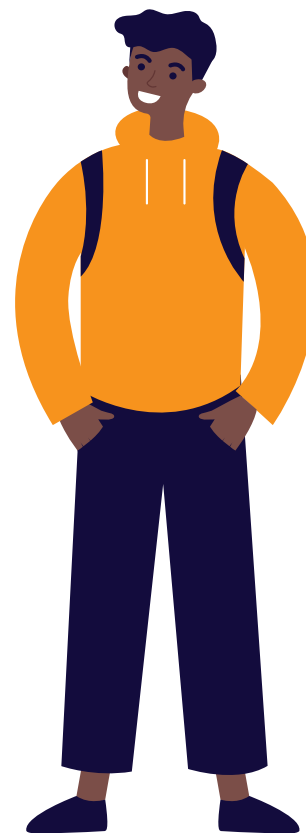
We participeren op verschillende wijze met leerlingen en ouders zodat het schoolklimaat in overeenstemming is met de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en deze bevordert.

Via leerlingenraden, leerlingenklankbordgroepen en de medezeggenschapsraad betrekken wij onze leerlingen bij de kwaliteitsverbetering van het onderwijs. Elke school heeft een leerlingenraad. Deze behartigt zowel de gezamenlijke belangen van leerlingen als de belangen van klassen of groepen leerlingen in schoolzaken. De leerlingenraad wordt democratisch gekozen. De leerlingenraad heeft het recht de schoolleiding gevraagd en ongevraagd advies te geven en wordt betrokken in die zaken die voor leerlingen van belang zijn.

In de scholen zijn daarnaast leerlingenklankbordgroepen actief. Deze worden bijeengeroepen door de vestigingsdirecteur en/of afdelingsleider en worden uitgenodigd feedback te geven op het reilen en zeilen van een afdeling.

De medezeggenschapsraad (MR) is een belangrijk inspraakorgaan, dat, volgens het reglement MR, in de praktijk gemiddeld tussen 6 en 10 momenten per jaar bijeenkomt. De MR bestaat uit 16 personen, gekozen uit de verschillende geledingen van de school: personeel, ouders/verzorgers en leerlingen. De MR heeft op de verschillende beleidspunten adviesrecht of instemmingsrecht. Adviesrecht wil zeggen dat het Bevoegd Gezag (bestuur) serieus moet reageren op elk advies van de MR.

Ouders (verzorgers) hebben binnen de MR een belangrijke stem. Het Bevoegd Gezag heeft hun instemming nodig voor, onder andere, beslissingen over de hoogte en besteding van de ouderbijdrage, de klachtenregeling en over het leerlingenstatuut, waarin de rechten en plichten van leerlingen worden geregeld. Op veel andere gebieden hebben ouders adviesbevoegdheid.



Eigen aspecten van kwaliteit

CSW heeft de benodigde (vereiste) inspraakorganen en wil deze versterken. Het elkaar ontmoeten, het aangaan van de dialoog is daarbij de basis. We willen daarnaast cyclische feedback gaan organiseren bij stakeholders (po, mbo, hbo, wo).

In het professioneel statuut van CSW is vastgelegd wat de zeggenschap van medewerkers is op vakinhoudelijk, vakdidactisch en pedagogisch gebied. Het beschrijft op welke wijze wij deze zeggenschap borgen.

Een aandachtspunt van de schoolleiding is om, in gezamenlijkheid met de medewerkers, de uitgangspunten voor inspraak opnieuw toe te lichten: het waarom van inspraak (doelstelling, zeggenschap versus medezeggenschap), welke concrete activiteiten er zijn en wat er wordt gedaan met de opbrengsten.

CSW wil ouders en leerlingen meer en eerder betrekken bij de ontwikkeling in het onderwijs, zodat ouders hun kinderen nog beter kunnen ondersteunen en stimuleren in de ontwikkeling. Een aandachtspunt hierbij is het zichtbaarder maken van de ouderraad. Signalen uit de leerlingenraad kunnen nog adequater opgepakt worden.

CSW werkt aan een cultuur waar op elk niveau het open gesprek gevoerd wordt en feedback vragen en geven als helpend wordt ervaren. Een aandachtspunt vanuit de afdelingen is de behoefte aan het cyclisch evalueren van onderwijsactiviteiten en het intensiveren van het bespreken van onderwijsresultaten (h6.2).



5. Onderwijsresultaten

5.1 Resultaten

Het onderwijs van CSW is erop gericht dat leerlingen hun talenten kunnen ontdekken en zich **optimaal mogen ontplooiën**. Wij streven ernaar dat de leerlingen in de onderbouw zoveel als mogelijk minstens het opleidingsniveau behalen dat overeenkomt met het basisschooladvies. Ook streven wij ernaar dat leerlingen gedurende hun schoolloopbaan zo min mogelijk vertraging oplopen en dat de gemiddelde eindexamenresultaten goed zijn.



Basiskwaliteit

Onze onderwijsresultaten voldoen aan de normen die de inspectie stelt. Zowel ons onderbouw- als ons bovenbouwrendement is ruimschoots voldoende. De gemiddelde eindexamenresultaten en het onderbouw- en bovenbouwrendement liggen op of boven de normering die daarvoor geldt.

Eigen aspecten van kwaliteit

De eindexamenresultaten zijn de afgelopen periode goed, maar we maken ons zorgen over de effecten die corona heeft op een deel van de leerlingen. Het afstandsonderwijs is voor sommige leerlingen nadelig geweest. De leerlingen die achterstand hebben opgelopen en/of tot een kwetsbare groep behoren krijgen extra les en begeleiding. Het resultaat daarvan wordt gemonitord. De examenresultaten van 2022 zullen ons meer inzicht geven in de gevolgen van corona. Een aandachtspunt is om de examenresultaten te analyseren om vanuit daar de ondersteuningsbehoefte van onze

5.2 Sociale en maatschappelijke competenties

toekomstige examenleerlingen te monitoren. CSW is een christelijke school. Onze christelijke identiteit komt onder andere tot uiting in de dagopeningen, het vak godsdienst/ levensbeschouwing en de christelijke vieringen van Pasen en Kerstmis. Maar het belangrijkste is dat onze overtuiging zichtbaar is in ons dagelijks handelen. Dat betekent dat onze christelijke levensbeschouwing de basis en de inspiratiebron is voor alles wat we doen op school. We vragen dan ook aan ieder om op passende wijze de identiteit uit te dragen in de dagelijkse praktijk.

Onderhoud van identiteit vereist voortdurende dialoog. Binnen CSW is er de behoefte om samen de dialoog te voeren over de **eigentijdse invulling van onze identiteit**, op welke wijze de christelijke identiteit herkenbaar is in ons zijn en in ons handelen.



De **toegenomen kansenongelijkheid** in de samenleving heeft onze aandacht.

Binnen ons onderwijs willen we ons inspannen om voor ieder kind de optimale ontwikkelkansen te bieden; 'ontdek je talent en word wie je bent'. Afkomst, geaardheid, religie of financiële middelen mogen op CSW nooit een reden zijn om onze kinderen gelijke kansen te onthouden. Daarin past onze GSA: De GSA is een groep van leerlingen of studenten, die vindt dat iedereen op onze school de vrijheid moet hebben om te kunnen zijn wie ze zijn, zonder zich daarvoor te hoeven schamen of te verantwoorden. De letters GSA staan voor Gender and Sexuality Alliance; een verbond tussen allerlei seksuele oriëntaties, genderidentiteiten en genderexpressies.



Basiskwaliteit

In het inspectiekader zijn geen wettelijke eisen geformuleerd, anders dan de uitgangspunten van de burgerschapswet. Vanuit onze identiteit hechten we veel belang aan de gemeenschap, onderlinge verbondenheid en verantwoordelijkheid voor elkaar. Wij willen een zorgzame en ondersteunende gemeenschap zijn waarin iedereen zich gerespecteerd voelt en de kernwaarden tot uiting komen in een voor iedereen veilige omgeving.

De steeds verdergaande individualisering vraagt hiermee om een antwoord. De schoolomgeving is voor onze leerlingen een oefenplaats in burgerschap voor de maatschappij. Hier leren we ze oog te hebben voor elkaar, onder andere door onze leefregels en goede doelenacties.

Eigen aspecten van kwaliteit

In onze scholen werken we op allerlei manieren aan actief burgerschap en sociale cohesie.

Op iedere vestiging is er aandacht voor goede doelen, waarbij leerlingen door het uitvoeren van diverse activiteiten geld inzamelen. Twee vestigingen hebben een leerlingenmentoratraat waarbij leerlingen in klas 1 en 2 ondersteund worden door leerlingen uit klas 4 bij allerlei praktische kwesties. In de lessentabel is er met het vak levensbeschouwing aandacht voor levensvragen. Leerlingen kunnen deelnemen aan debatclubs om hun vaardigheden in debatteren te verdiepen. Eén vestiging heeft een leerlingvereniging die diverse activiteiten en feesten organiseert. Elke vestiging heeft een leerlingenraad die meedenkt over allerlei onderwerpen die direct op de leerlingen en het school- en leerklimaat betrekking hebben.

Burgerschapsonderwijs beperkt zich niet tot de school, maar krijgt eveneens vorm in het leren van en met mensen van buiten de school. In klas 4 of binnen LOB maken alle leerlingen kennis met een maatschappelijke organisatie, bijvoorbeeld in de vorm van een maatschappelijke stage. Eén vestiging neemt deel aan het Model European Parliament (MEP), waarbij leerlingen ervaren hoe het is om als afgevaardigde een achterban te vertegenwoordigen en te onderhandelen met andere volksvertegenwoordigers.

Er zijn diverse uitwisselingen met tal van scholen waarbij het tweetalig onderwijs vanzelfsprekend veel aandacht heeft voor het opleiden van onze leerlingen tot wereldburgers, o.a. via diverse (inter)nationale uitwisselingen. Tenslotte vinden er diverse excursies plaats in de regio waarbij leerlingen worden gestimuleerd om kennis te maken met en te participeren in diverse initiatieven in het maatschappelijke domein in de vorm van vrijwilligerswerk.

Als school blijven wij dagelijks werken aan het (door)ontwikkelen van ons burgerschapsonderwijs. De wet burgerschapsonderwijs vraagt van ons om de opbrengsten te evalueren en hier verantwoording over af te leggen. Hiervoor willen wij een beleidsplan Burgerschap ontwikkelen waarin we ons aanbod, de doelen die we met de verschillende activiteiten willen bereiken en op welke wijze we de opbrengsten kunnen volgen, weergeven.

6. Sturen, kwaliteitszorg en ambitie

6.1 Visie, ambitie en doelen

Binnen CSW werken we aan onderwijskwaliteit, gericht op een goede organisatie en kwaliteitscultuur. Zo zorgen we dat leerlingen kunnen leren waardoor zij zich **optimaal kunnen ontwikkelen**.



We realiseren ons dat (een) goed bestuur van groot belang is voor de eigen organisatie en dat (een) goed bestuur bijdraagt aan goed onderwijs voor iedere leerling. Het bestuur staat voor dienend schoolleiderschap waarbij we op een respectvolle wijze met elkaar omgaan en waarbij we in willen zetten op talenten en krachten van onze collega's en leerlingen.

We willen onze kwaliteitscultuur versterken door het professionaliseren van de CSW-medewerker. Hierbij willen we een professionele leercultuur ontwikkelen waarin samenwerken centraal staat. Bij het samenwerken ligt de nadruk op het leren van en met elkaar en een onderzoekende houding om onderwijs te verbeteren. Belangrijk hierbij is het geven en ontvangen van effectieve feedback. De **CSW-professional** kenmerkt zich dan ook door samenwerking, het van en met elkaar leren, een onderzoekende houding en het geven en ontvangen van effectieve feedback



Basiskwaliteit

In de kwaliteitscyclus van CSW evalueren we op systematische wijze het onderwijsproces en de onderwijsresultaten en werken we doelgericht aan borging en verbetering van de kwaliteit. In periodieke evaluaties, waarbij we achtereenvolgens data verzamelen, analyseren en toetsbare doelen stellen werken we cyclisch aan het verbeteren van ons onderwijs. We zijn gestart met een beperkt aantal kwaliteitsaspecten: zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2), pedagogischdidactisch handelen (OP3), veiligheid (VS1), resultaten (OR1) en sociale en maatschappelijke competenties (OR2). Daarnaast heeft ook het schoolklimaat (VS2) continu onze aandacht.

Het aanbod (OP1) wordt jaarlijks geëvalueerd aan de hand van de vakwerkplannen. De onderwijstijd (OP4) wordt jaarlijks bekeken en bijgesteld. Jaarlijks worden voor de afsluiting (OP6) tijdig de PTA's opgesteld. Examensecretarissen bewaken vakkundig dit proces en de reglementen. Recent zijn de werkzaamheden en de positie van de examensecretarissen opnieuw beschreven. Voor het analyseren van de kwaliteitsaspecten resultaten (OR1), het pedagogisch-didactisch handelen (OP3) en zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2) gebruiken we formulieren met dezelfde indeling en opzet zodat we herkenbaar en cyclisch aan de zorg voor kwaliteit vorm werken.

Eigen aspecten van kwaliteit

Kwaliteitsborging staat direct in verbinding met de dimensies onderwijsproces, schoolklimaat en veiligheid, onderwijsproces en financiële en materiële voorzieningen. De ambitie van CSW is om toe te werken naar een strategisch kwaliteitsmanagement waarbij kwaliteit een cruciaal onderdeel van elk proces binnen de school is. Hierbij stimuleert de schoolleiding de kenmerken van de CSWprofessional waardoor er zich een professionele leercultuur ontwikkelt. Bij de inrichting en het realiseren van een professionele leercultuur willen we meer aandacht voor het opbrengstgericht werken. Hierbij gaat het om het (verder) versterken van een bewustzijn en handelen dat is gericht op kwaliteitszorg en het realiseren van doelstellingen. Dit komt overeen met het stimuleren van een onderzoekende houding wat er uiteindelijk voor zorgt dat wij kennisgedreven beslissingen kunnen nemen. Een aandachtspunt is dat medewerkers regelmatig de resultaten van hun eigen activiteiten kritisch, inhoudelijk analyseren.

6.2 Uitvoering en kwaliteitscultuur

Kwaliteitsbewustzijn binnen alle lagen van het CSW is belangrijk. CSW streeft ernaar dat binnen de **professionele leercultuur** het leren van bestuur, schoolleiding en medewerkers wordt gekoppeld aan de onderwijs- en schoolambities, vanuit een gedeelde visie op onderwijskwaliteit en leren. Dit betreft naast de (onderwijs) opbrengsten ook het samenwerken naar vooraf bepaalde doelen, volgens onze gezamenlijke visie.

Het inrichten en realiseren van een professionele leercultuur vraagt dan ook om een onderzoekende houding en competenties als reflecteren, feedback geven en ontvangen en samenwerken.



Basiskwaliteit

Het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs, de opdracht om onze leerlingen te vormen opdat zij goed kunnen participeren in de maatschappij en het zijn van een moderne school, zijn de uitgangspunten die de kaders vormen voor het personeelsbeleid dat CSW wil voeren.

Wij investeren in onze medewerkers om te kunnen voldoen aan de maatschappelijke opdracht van het onderwijs en om de persoonlijke doelen van de medewerkers te realiseren. Hierbij worden de teams aangemoedigd om te experimenteren met nieuwe werkwijzen, gericht op onderzoeksmatig werken dat bijdraagt aan betere leerprestaties en veranderingen in de schoolcultuur. Bij deze onderzoekende houding hoort tijd voor reflectie. Hiervoor wordt tijd vrijgemaakt, zodat we leren van onze ervaringen voor ons toekomstig handelen.

Eigen aspecten van kwaliteit

Om een professionele leercultuur te stimuleren zijn in het functiebouwwerk van CSW de resultaatgebieden, competenties en gedragsindicatoren expliciet verbonden aan de kernwaarden en de strategische aandachtspunten van CSW. Binnen de kaders van het functiebouwwerk (en dus gekoppeld aan ambities en kernwaarden van CSW) wordt de continue professionele ontwikkeling van de medewerkers gestimuleerd. Het taak- en functiebeleid biedt de school instrumenten om in te spelen op ambities en veranderingen in de (school) omgeving door bijvoorbeeld het toedelen van taken of het sturen op nieuwe functies.

Professionalisering is een vast onderdeel van het ontwikkelgesprek van de medewerker met zijn leidinggevende. Zo wordt o.a. de stand van zaken m.b.t. het Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP) doorgesproken en worden nieuwe doelen geformuleerd. Binnen de professionele schoolcultuur maken we ruimte voor promotie en demotie (binnen een jaar naar de huidige functie terugkeren) en voor levensfase bewust personeelsbeleid.

Via “CSW Academie”, ons eigen scholingsplatform, worden per jaar een aantal scholingsmomenten ingepland. De scholing die aangeboden wordt, kan zowel vanuit een vraag van de medewerkers als vanuit een initiatief van de schoolleiding komen en wordt in veel gevallen door de CSWmedewerkers verzorgd. Via Zeeprof, het professionaliseringsplatform van en voor alle scholen, is er een breed scholingsaanbod. Verder is er ruimte voor individuele scholing, het inzetten van de lerarenbeurs en deelname aan externe/landelijke bijeenkomsten.

Binnen de functiemix krijgen docenten de gelegenheid te promoveren naar een hogere docentfunctie. Regelmatig promoveren er docenten richting LC of LD. Na promotie van docenten wordt de ontwikkeling van de competenties intensief gevolgd.

CSW vindt een evenwichtig personeelsbestand (in de verdeling man/vrouw en in leeftijdsklassen) met gekwalificeerde medewerkers van belang. Binnen onze scholengemeenschap zijn vrouwen in de schoolleiding per school 2022-2023 evenredig vertegenwoordigd.

We streven naar het percentage arbeidsplaatsen zoals dit binnen de participatiewet is geformuleerd, te realiseren. Op dit moment is dat 2 fte, waarvan 1 fte vervuld is.

De aandachtspunten om tot een professionele leercultuur te komen zijn veelal gericht op scholing, intervisie en cyclisch evalueren. Een aandachtspunt bij

scholing is of werknemers zich daadwerkelijk uitgenodigd voelen tot scholing. Het gesprek over de eigen ontwikkeling tussen werknemer en schoolleiding kan hierin ondersteunend werken. Scholing over effectieve feedback, het omgaan met specifieke doelgroepen en nieuwe didactiek (bv. formatief evalueren) dragen bij aan de ontwikkeling van de medewerkers en daarmee het onderwijs. Intervisie en collegiale consultatie dragen bij aan het versterken van een open feedbackcultuur, waarin de talenten van alle medewerkers worden gezien en waarbij de samenwerking wordt gestimuleerd. Het gezamenlijk zicht hebben op ontwikkeling en begeleiding van leerlingen, het bepalen van passende interventies, het maken van gefundeerde keuzes en het bepalen van realistische, hoge verwachtingen geeft inzicht in het effect van ingezette interventies (PDCA).



6.3 Evaluatie, verantwoording en dialoog

CSW heeft als onderwijsorganisatie een maatschappelijke functie. Dat vraagt om een heldere verantwoording en een open gesprek met alle geledingen die een rol spelen bij ons onderwijs. Ook in het licht van kwaliteitsbeleid is het belangrijk om binnen onze PDCA-cyclus regelmatig te evalueren (h6.2) en van leerlingen en ouders feedback te ontvangen (h4.2). Om de **inspraak** voor onze externe stakeholders te versterken, willen wij vaker en cyclische feedback gaan **organiseren**.



De samenwerking in het onderwijs in Zeeland is de laatste jaren sterk toegenomen. Zeeuws Bestuurdersoverleg (ZBO), Diensten Centrum Onderwijs (DCO), Zeeuwse Academische Opleidingsschool (ZAOS), Passend onderwijs, Sterk Techniek Onderwijs (STO), Universiteit College Roosevelt, Scalda, Mondia en Regionaal Aanpak Personeelstekort onderwijs (RAP) zijn daarvan duidelijke voorbeelden. Deze samenwerking zal de komende jaren alleen nog maar toenemen, waarbij ook de samenwerking met het bedrijfsleven een steeds grotere rol gaat krijgen. Het besef samen verantwoordelijk te zijn voor een dekkend en kwalitatief onderwijs- en zorgaanbod sluit aan bij onze ambitie om **samen te werken voor breed, duurzaam en kwalitatief goed onderwijs voor regio Walcheren/Zeeland**.



Basiskwaliteit

Het bestuur verantwoordt zich jaarlijks door middel van het bestuursverslag en de jaarrekening. Beide documenten, verenigd in het jaarverslag worden voor advies voorgelegd aan de Medezeggenschapsraad en ter goedkeuring aan de Raad van Toezicht. Na goedkeuring wordt het jaarverslag gepubliceerd op de website van CSW.

Eigen aspecten van kwaliteit

CSW houdt nadrukkelijk rekening met de inbreng van leerlingen bij het personeelsbeleid en bij de vormgeving van het onderwijsproces. Op één vestiging worden leerlingen betrokken bij de procedure voor de werving en selectie van docenten. Docenten betrekken leerlingen regelmatig bij de evaluatie van het functioneren. We doen dit zorgvuldig en maken hierbij gebruik van een instrument (Leerlingen Evalueren Docenten).

Om feedback op te halen neemt CSW deel in een regionaal kwaliteitszorgnetwerk (Zeekwal). Binnen dit overleg werken we aan collegiale consultatie en onderzoeken we de mogelijkheid van audits bij evaluaties.

Naast het versterken van de inspraak voor onze externe stakeholders is het verbeteren van de communicatie voor ouders en leerlingen (h4.2) en medewerkers een aandachtspunt voor ons. Uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek blijkt dat de communicatie nadrukkelijk om aandacht vraagt. Medewerkers vragen bijvoorbeeld om een terugkoppeling van het CSW-breed VMO, afspraken uit andere teamoverleggen te communiceren, het meer uitwisselen van schoolbrede zaken en een centraal punt waar belangrijke informatie gevonden kan worden.

7. Financiële en materiële voorzieningen

7.1 Inleiding

CSW werkt er continu hard aan om de financiën op orde te houden en in control te blijven. Nadat het leerlingenaantal in de periode 2017-2019 fors verminderd was, is het leerlingenaantal in 2019-2020 gestegen en stabiliseert deze zich in 2020-2021.

We hebben alle leerlingen gevestigd in drie vestigingen (h3.1). Op dit moment beschikt CSW deels over goede, degelijke en eigentijdse gebouwen die weer een aantal jaren “mee kunnen”. Andere delen van CSW vragen echter veel aandacht, waardoor **huisvesting** een ambitie is in het strategisch koersplan 2021-2025.



7.2 Huisvesting

De ambitie huisvesting heeft betrekking op nieuwbouw van Toorop Talent College en Van de Perre, het verplaatsen van de vrijeschool Bestevaër, passende faciliteiten bij het type onderwijs op Bestevaër en de facilitering van het Technum.

Ook hebben we geconstateerd dat het moderne onderwijs andere eisen aan onderwijsruimtes stelt dan vroeger het geval was. Er moet hierbij gedacht worden aan binnenklimaat, infrastructuur, energieverbruik, een veranderende visie op lesmethodes en aanpassingen van de onderwijspraktijk in de toekomst. Leerlingen hebben een gezonde leeromgeving nodig en onze werknemers vragen nadrukkelijk om een gezonde werkomgeving. Bij dit laatste is het van belang dat de korte -en langere termijn (on)mogelijkheden inzichtelijk worden gemaakt.

CSW is continu met de gemeente Middelburg in overleg over de nieuwbouw. In gesprekken hierover hebben we geopperd om de mogelijkheid van een unilocatie in Middelburg te onderzoeken. De vrijeschool Bestevaër heeft de ambitie bovenbouw vrijeschoolonderwijs te realiseren. Daarnaast heeft de vrijeschool behoefte aan aparte huisvesting in Vlissingen of Middelburg. Zodra de vrijeschool een andere locatie heeft, zullen er interne aanpassingen aan het gebouw van Bestevaër moeten worden gedaan zodat er een passende ruimte ontstaat voor het Gepersonaliseerd Leren.

Vanaf 2020 maakt het vmbo-techniek van Toorop Talent College gebruik van de locatie Technum. Hier wordt momenteel gezamenlijk met Scalda en Mondia in één gebouw het techniek onderwijs gegeven. De lessen vinden nu nog apart plaats en de ambitie is om op het Technum ook inhoudelijk verder te gaan samenwerken. Toorop Talent College wil het PIE-onderwijs uiteindelijk verplaatsen naar Technum. Wanneer de vraag toeneemt naar techniekonderwijs, dan dient het Technum gefaciliteerd te worden door ons zodat het onderwijs daar kan plaatsvinden.

7.3 Financiën

De financiën van CSW zijn op orde. De bekostiging van de overheid is sober, maar doelmatig. Het ingezette beleid van de laatste jaren geeft aan dat we met de huidige middelen krap toekomen. We hebben de ambitie om het eigen vermogen per jaar licht te laten groeien om weer iets meer weerstandsvermogen op te bouwen. Dat is wenselijk omdat we tussen 2013 en 2016 daarop hebben moeten interen.

Het bekostigingssysteem van de overheid is wel een risicofactor. We weten inmiddels dat het nieuwe bekostigingsstelsel CSW 250.000 euro minder aan inkomsten oplevert. De nieuwe bekostigingssystematiek is per januari 2022 ingevoerd. Er is wel voorzien in een overgangsmaatregel om in vier jaar naar de definitieve bekostiging toe te groeien.

De laatste jaren zien we weer een toename van incidenteel geld zoals de technieksubsidie en de subsidie voor arbeidsmarktproblemen. We zijn uiteraard blij met extra geld, maar kunnen op incidentele middelen geen structureel beleid voeren.

CSW heeft geen sponsorbeleid. Ons uitgangspunt is dat eventuele sponsorgelden alleen als (tijdelijke) inkomsten mogen worden gezien. Het onderwijs en de bedrijfsvoering mogen nooit afhankelijk worden van sponsorgeld.

CSW stelt, zoals wettelijk is vastgelegd, gratis lesmateriaal ter beschikking aan alle leerlingen. Onder gratis lesmateriaal wordt verstaan schoolboeken, eenjarige licenties voor digitaal materiaal en readers. Aanvullende benodigdheden zoals bijvoorbeeld woordenboeken vallen onder de studiegebonden bijdrage. Ouders kunnen deze zelf aanschaffen. In de CSWinkel vinden de ouders een overzicht van deze benodigdheden.

Excursies en reizen vallen onder de vrijwillige studiegebonden bijdrage en zijn eveneens voor rekening van de ouders. Er is een regeling voor ouders die deze bijdrage niet kunnen betalen. De school vraagt jaarlijks aan de ouders een vrijwillige ouderbijdrage die is vastgesteld op € 30,-. Deze bijdrage is bedoeld om kosten te dekken van activiteiten waarvoor CSW geen bekostiging krijgt van de overheid.

De sociale culturele bijdrage is een minimaregeling van de Sociale Dienst Walcheren, bedoeld voor kinderen t/m 18 jaar waarvan de ouders een inkomen hebben dat niet hoger is dan 110% van het sociaal minimum. Ouders die hiervoor in aanmerking komen, kunnen een vergoeding aanvragen voor sportieve, culturele of maatschappelijke activiteiten. Ook maakt de school ouders attent op de Stichting Leergeld.

CSW is zich er sterk van bewust dat gemaakte keuzes voor excursies en reizen invloed hebben op de kansengelijkheid van onze leerlingen. Dit blijft dan ook een aandachtspunt. Omdat financiële middelen nooit een reden mogen zijn om onze leerlingen gelijke kansen te onthouden wordt er kritisch gekeken naar de keuzes van excursies, reizen en bijbehorende kosten.

7.4 Facilitaire zaken

Onder facilitaire zaken wordt verstaan de afdelingen roosterzaken, financiële administratie, leerlingenadministratie, personeelsadministratie, huishoudelijke dienst en ICT. Voor organisaties met de omvang van CSW worden de facilitaire of ondersteunende diensten verricht door een relatief beperkt aantal mensen. Dit is voor een organisatie een risicovolle situatie. Bij ziekte of vertrek van één van de dragende krachten in de ondersteunende diensten is CSW kwetsbaar. CSW zoekt daarom naar wegen om dit risico te verkleinen. Dit doet CSW op verschillende manieren:

- Door een uitbreiding van taken. Hiermee kan de bemensing van een afdeling worden vergroot, waardoor de kwetsbaarheid afneemt. Dit zien we bijvoorbeeld bij financiën. CSW voert de administratie ook voor ISK en PVOW. Ook oriënteert CSW zich op het verlenen van diensten aan nog andere partijen.
- Door inhuur van externe deskundigheid en uitbesteding. Dit zien we bijvoorbeeld bij ICT, waar externe partijen het netwerk beheren en het systeembeheer op hoofdlijnen verzorgen. Ook bij de personeelsadministratie is een externe partij ingeschakeld voor de salarisverwerking.
- Door samenwerking. Dit zien we bijvoorbeeld bij ICT en personeelszaken. Hierbij wordt samengewerkt met de collega-school op Walcheren en wordt op Zeeuwse schaal samenwerking gezocht in DCO (Dienstencentrum Onderwijs).

Binnen het DienstenCentrum Onderwijs (DCO) werken de scholen op Zeeuws niveau samen. Dit gebeurt enerzijds op het gebied van onderwijs, maar evenzeer op terreinen P&O, kwaliteit en scholing. Een gezamenlijke backoffice op Zeeuwse schaal voor één of meer onderdelen van de facilitaire dienst is voor CSW zeker een optie die binnen DCO nader onderzocht kan worden



8. Samenvatting

In dit schoolplan 2022-2026 'Talenten in ontwikkeling' werkt het CSW aan acht strategische ambities (h2). Hoe we dit doen, verschilt per vestiging. In dit schoolplan staan bij enkele standaarden van het Waarderingskader VO de aandachtspunten van desbetreffende vestiging. Op iedere vestiging stellen we jaarlijks een teamplan op waarin we aangeven hoe we aan de doelen uit het schoolplan werken.

In de tabel hieronder zijn de genoemde CSW-brede aandachtspunten vanuit dit schoolplan verzameld en gekoppeld aan één van de acht strategische ambities van CSW.

Ambities Ambitieplan 2021-2025	Wat we willen bereiken	Gewenste situatie
<p>Inspraak organiseren</p> 	<p>Wij willen alle in- en externe partijen cyclisch en op elk niveau betrekken bij ons onderwijs.</p>	<p>Wij betrekken leerlingen en ouders meer en eerder bij de ontwikkelingen van ons onderwijs.</p> <p>Wij zijn formeel en informeel in gesprek met onze medewerkers.</p> <p>De uitgangspunten voor inspraak vanuit het Professioneel Statuut worden toegelicht.</p> <p>Wij organiseren in een cyclus feedback bij onze externe stakeholders</p>
<p>Meer inclusief onderwijs</p> 	<p>Elke leerling kan leren op het niveau, met de leerstijl en met de ondersteuning die bij de leerling past.</p> <p>Met onze scholengemeenschap leveren wij een bijdrage aan het gemeenschapsgevoel.</p>	<p>Onze onderwijsinhoud is gericht op maatwerk: Niveau, leerstijl en ondersteuningsbehoefte.</p> <p>Onze onderwijsinhoud is naast kwalificatie gericht op socialisatie en persoonsvorming.</p> <p>Wij streven motiverende vormen van leren voor onze leerlingen na; Ervaringsleren, betekenisvol leren en contextrijk leren.</p> <p>Onze leerlingen leren doelgericht en vraaggericht te werken.</p>
<p>Bevorderen van kanselijkheid</p> 	<p>Wij bieden onze leerlingen optimale kansen om hun talent en identiteit te ontdekken en te ontwikkelen.</p>	<p>Wij gaan de mogelijkheid van meer heterogene groepen bespreken.</p> <p>Wij gaan de mogelijkheden van een verlengde brugperiode bespreken.</p> <p>Binnen ons onderwijsprogramma stimuleren wij al onze leerlingen om hun specifieke talenten te ontwikkelen.</p> <p>Als school voeren wij met leerling en ouder, tijdig en met de juiste informatie, de dialoog over de (on)mogelijkheden van onze leerlingbegeleiding en het bieden van een vangnet.</p>

Ambities Strategisch koersplan 2021-2025

Bevorderen van maximale ontplooiing



Wat we willen bereiken

De begeleiding van onze leerlingen is gericht op optimale ontplooiing van competenties en vaardigheden.

Gewenste situatie

We gaan de uitgangspunten van het coachend mentoraat beschrijven.

Mentoren worden geschoold in het coachend mentoraat.

Onze docenten laten effectief docentengedrag zien door de leerlingen effectieve leerstrategieën aan te leren en ondersteunend feedback te geven.

Onze docenten gaan door samenwerking en scholing hun eigen gedragsrepertoire verbreden, gericht op de competenties van leerlingen om het eigenaarschap van de leerlingen te versterken.

Op alle scholen wordt er de doorlopende leerlijn voor LOB (door)ontwikkeld.

Samenwerken voor breed, duurzaam en kwalitatief goed onderwijs voor de regio Walcheren en waar nodig Zeeland



Duurzame samenwerking in de regio om een breed keuzeaanbod van onderwijs en de kwaliteit van onze ondersteunende organisaties te borgen.

Wij participeren in onderzoek om te bezien hoe samenwerking tot optimalisatie en duurzaamheid van het Zeeuwse onderwijs kan leiden.

Wij gaan de mogelijkheden voor een gezamenlijke backoffice op Zeeuwse schaal onderzoeken.

Wij willen de mogelijkheid voor CSW-doorlopende leerlijnen met elkaar bespreken.

Identiteit



We geven op een eigentijdse wijze invulling aan de christelijke identiteit van CSW.

Wij gaan CSW-breed (her)definiëren wat wij verstaan onder een eigentijdse invulling van onze christelijke identiteit.

Wij gaan het beleidsplan 'Burgerschap' ontwikkelen.

Huisvesting



De gebouwen zijn duurzaam en toegerust op de eisen en behoeften van het moderne onderwijs.

Wij willen de nieuwbouw van de vestiging Generaal Eisenhowerlaan (Toorop) en een gedeelte van de vestiging Van de Perre op zo'n kort mogelijke termijn realiseren.

Wij willen de mogelijkheid voor het realiseren van een volledige bovenbouw vrijeschoolonderwijs (Bestevaër) onderzoeken.

Wanneer de vraag naar techniekonderwijs toeneemt willen wij het Technum gaan faciliteren.

Willen CSW-breed inzichtelijk maken welke korte -en langere termijn (on) mogelijkheden er zijn om onze huidige gebouwen toe te rusten op de eisen en behoeften van ons onderwijs.

CSW-professional



Onze scholen hebben een professionele leercultuur, waarbij het verbeteren van het onderwijs voor iedereen centraal staat.

Onze docenten leren van en met elkaar door samenwerking, scholing, intervisie en collegiale consultatie.

Onze docenten werken aan de benodigde competenties voor een onderzoekende houding doordat er in de jaarplanning ruimte is voor het cyclisch werken aan de onderwijsopbrengsten.

Wij gaan onze vaardigheden in het geven en ontvangen van effectieve feedback vergroten door het aanbieden van scholing en het samenwerken te bevorderen.