



# Schoolplan Jasselstein

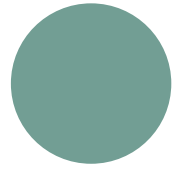
2022  
2026



**cals College Jasselstein**

©2022 Cals College  
Cals College IJsselstein  
Brinnummer: 00VY 04  
Bestuursnummer: 49155  
Adres: Hoge Dijk 1  
Telefoonnummer: 030 686 80 40  
E-mail: [ijsselstein@cals.nl](mailto:ijsselstein@cals.nl)  
Website: <http://www.cals.nl>  
Stichting: Het Cals College IJsselstein maakt onderdeel uit van de Stichting  
Katholiek Voortgezet Onderwijs IJsselstein, Nieuwegein e.o.

# Inhoudsopgave



<b>Voorwoord</b>	<b>5</b>
<b>1 Inleiding en leeswijzer</b>	<b>7</b>
1.1 Voor wie is dit schoolplan bedoeld?	7
1.2 Hoe is dit schoolplan tot stand gekomen?	7
1.3 Hoe is dit schoolplan opgebouwd?	7
<b>2 Wat hebben we geleerd van de afgelopen jaren?</b>	<b>8</b>
<b>3 Vanuit welke visie en missie werken wij?</b>	<b>9</b>
3.1 Missie en identiteit van de Stichting	9
3.2 Missie en identiteit Cals College IJsselstein	9
3.2.1 Onze waarden	10
<b>4 Onderwijskundig beleid</b>	<b>12</b>
4.1 Pedagogisch en didactisch klimaat	12
4.2 Ons aanbod	13
4.3 Ons inhoudelijk onderwijsontwerp	13
4.3.1 Toelichting op het model	13
4.3.2 De drie pijlers van de school	14
4.3.3 Cals College IJsselstein als brede scholengemeenschap	15
4.3.4 De drie leerroutes	15
4.4 Ondersteunende beleidsvoornemens	16
4.4.1 Toetsbeleid	16
4.4.2 Taal- en rekenbeleid	16
4.4.3 Veiligheid, zorg en extra ondersteuning	16
4.4.4 Burgerschapsvorming	17
<b>5 Personeel &amp; Organisatie</b>	<b>18</b>
5.1 De gesprekkencyclus vormt het startpunt van de ontwikkeling	19
5.2 We vormen een professionele leergemeenschap	20
5.3 We zijn een ambitieuze opleidingsschool	20
5.4 We zijn kleinschalig georganiseerd	21
5.5 We hebben een professioneel ondersteuningsteam	21
<b>6 Kwaliteitsbeleid</b>	<b>22</b>
6.1 Het inrichten van het kwaliteitssysteem op stichtingsniveau	23
6.2 Het inrichten van het kwaliteitssysteem op schoolniveau	23
6.2.1 Communicatie binnen en buiten het Cals College IJsselstein	23
6.2.2 PDCA-cyclus binnen Cals IJsselstein	24
6.2.3 Zelfevaluatie	24
6.3 Sponsorbeleid	24
<b>7 Onze ambities op een rij</b>	<b>25</b>



# Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan 2022-2026 van het Cals College IJsselstein. Dit schoolplan is, net als het onderwijskundig beleidskader, een instrument waarmee we sturing geven aan het onderwijs en planmatig werken aan verbetering van de onderwijskwaliteit en leeropbrengsten op onze school. Dit plan brengt onze visie, onze onderwijsaanpak en onze ambities voor goed onderwijs van de school samen.

In maart 2018 heeft het Cals College haar koers vastgelegd in het onderwijskundig beleidskader 2018-2022 'Op weg naar toekomstbestendig onderwijs'. In 2022 hebben we met elkaar besloten om dit onderwijskundig beleidskader met een jaar te verlengen. Dit betekent dat voor het hele Cals College geldt dat ook in 2022 nog de volgende thema's centraal staan:

1. het leveren van maatwerk,
2. het bieden van passende begeleiding,
3. het verbinden van binnen- en buitenwereld,
4. het zijn van een veilige Cals gemeenschap.

Dit doen we vanuit de gemeenschappelijke waarden: open, veilig, verbindend, vertrouwen.

Op beide vestigingen werken we op eigen wijze aan de uitwerking van deze koers. Hierin zit ook de kracht van het Cals College: de professionals bepalen samen hoe zij invulling geven aan (1) het bereiken van de ambities en (2) het vormgeven van kwalitatief goed onderwijs. Dit gebeurt in een cultuur waarin de ambitie is vertaald in visies op onderwijs en waarin we volop verbeterlagen maken.

Voorliggend schoolplan geeft binnen Cals IJsselstein de basis en kaders voor onze schoolontwikkeling. Met dit schoolplan geven wij concreet gestalte aan de doelstellingen van onze school en het verzorgen van aantrekkelijk onderwijs. Het gaat er daarbij om dat jongeren leren vanuit nieuwsgierigheid, plezier en betrokkenheid in een gevarieerde leeromgeving.

Namens het management en alle medewerkers,

Theo Jaspers  
rector a.i.



# 1. Inleiding en leeswijzer

## 1.1 Voor wie is dit schoolplan bedoeld?

Het schoolplan beschrijft, conform de Wet op het Voortgezet Onderwijs artikel 24, het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het beleid met betrekking tot de bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs, zoals dat op het Cals College IJsselstein gevoerd wordt in de periode 2022-2026.

Het schoolplan is allereerst bedoeld als document voor ons team om samen te kunnen werken aan kwaliteit. Zo bevat ons schoolplan onze visie en missie, maar ook verwijzen we naar verschillende documenten die sturing geven aan de organisatie en de onderwijskwaliteit op onze school. We trachten de beoogde ontwikkeling te bereiken door onze visie te vertalen naar de actuele praktijk van de school. Daarom hebben we bij het opstellen van dit schoolplan verschillende stakeholders betrokken.

Naast het team is het document ook bedoeld voor het schoolbestuur en de deelraad/MR. Samen laten wij zien hoe wij op het Cals College IJsselstein werken aan onderwijskwaliteit.

Voor leerlingen, ouders en andere betrokkenen is ook of vooral onze schoolgids een belangrijke bron van informatie. [Lees hier ook de schoolgids.](#)

## 1.2 Hoe is dit schoolplan tot stand gekomen?

Om tot een breed gedragen schoolontwikkeling te komen, is er met het gehele team gewerkt aan de toekomst van de school. Zo zijn er gezamenlijke studiedagen geweest, waar door OP en OOP gewerkt is aan de inhoudelijke keuzen en te zetten stappen in de ontwikkeling van de school. De medezeggenschap, in de vorm van de deelraad, is in alle stappen meegenomen. Al deze stappen vormen samen de basis van dit schoolplan.

In dit schoolplan is de gezamenlijke ontwikkeling beschreven en weergegeven. Op deze manier zijn alle medewerkers van de school niet alleen deelgenoot, maar ook de ontwikkelaars van de inhoud van het schoolplan.

## 1.2 Hoe is dit schoolplan opgebouwd?

In dit schoolplan staat beschreven waar het Cals College IJsselstein voor staat, hoe wij ons onderwijs inrichten en hoe we de leerlingen voorbereiden op een kansrijke toekomst. In hoofdstuk 2 leest u een korte terugblik op de afgelopen jaren. In hoofdstuk 3 beschrijven we de missie en visie van de school. Hoofdstuk 4 beschrijft het onderwijsbeleid en in hoofdstuk 5 maken we de verbinding met het personeelsbeleid en zetten we uiteen op welke wijze de school de organisatie vormgeeft. In hoofdstuk 6 komt aan bod hoe de school de onderwijskwaliteit bewaakt, borgt en verbetert. In hoofdstuk 7 staan de ambities voor de komende jaren overzichtelijk weergegeven. Door de tekst van het schoolplan heen zijn de ambities te herkennen aan een groene arcering. De weergegeven cijfers en letters geven een verwijzing naar het overzicht in hoofdstuk 7.

## 2. Wat hebben we geleerd van de afgelopen jaren?

Alvorens we onze ambities voor de toekomst kunnen formuleren, is het van belang om reflectief en kritisch stil te staan bij de processen die de afgelopen jaren hebben plaatsgevonden.

Kenmerkend voor de afgelopen jaren is dat er vele wisselingen zijn geweest binnen de gehele school, zowel binnen de schoolleiding als binnen het docententeam. Niet alleen zijn mensen gekomen en gegaan, ook zijn er diverse aanpassingen geweest binnen de organisatiestructuur, in het onderwijs en de vormgeving van de dagelijkse organisatiezaken, zoals roosters. De vele wijzigingen en aanpassingen hebben geleid tot een situatie waarbij er onzekerheid en wantrouwen de school is binnengekomen en het team het zicht op de te varen koers is kwijtgeraakt.

Naast de demografische krimp hebben bovenstaande punten ook bijgedragen tot een sterke terugloop van het aantal leerlingen. De leerlingenstromen illustreren een constant beeld: leerlingen uit de omgeving kiezen voor scholen met een aansprekend profiel buiten de directe omgeving.

Een ander element van de afgelopen jaren is dat de school geen sluitende begroting kon presenteren. De belangrijkste elementen om tot een sluitende begroting te komen zijn niet in balans.

De onderwijsresultaten van het Cals College IJsselstein leiden op dit moment niet tot grote zorgen, waarbij gezegd moet worden dat de coronaperiode een juist inzicht in de cijfers niet mogelijk maakt.



## 3. Vanuit welke visie en missie werken wij?

### 3.1 Missie en identiteit van de stichting

De missie van het Cals College, zoals verwoord in de statuten van de stichting, luidt: 'De stichting heeft tot doel het bevorderen en verzorgen van voortgezet onderwijs in Nieuwegein/IJsselstein en omliggende gemeenten. De stichting wil daarbij handelen volgens de regelingen die op grond van het gezamenlijk overleg in de Nederlandse Katholieke Schoolraad zijn of worden vastgesteld en daarbij het Algemeen Reglement voor het Katholiek Onderwijs in acht nemen. De stichting interpreteert de katholieke identiteit als open, dat wil zeggen dat het onderwijs openstaat voor alle leerlingen die een van de navolgende grondslagen aanhangen: de Rooms-Katholieke richting, de Protestant Christelijke richting en de Algemeen Bijzondere richting'.

Het Cals College is een open katholieke school. Dat is zichtbaar in de manier waarop we met elkaar leren, werken en samenleven. Kernwoorden daarbij zijn open, veilig, vertrouwen en verbinding.

Het Cals wil goed onderwijs verzorgen. Het gaat daarbij niet alleen om het kwalificeren voor een vervolgstudie, maar het gaat net zo goed om het voorbereiden van jonge mensen als deelnemer aan de maatschappij (socialisatie) en om de ontwikkeling van iedere leerling als individu (persoonsvorming). Tussen deze drie onderwijsdoelen streven wij een goede balans na.

### 3.2 Missie en identiteit Cals College IJsselstein

Ons doel: toekomstige burgers opleiden die bijdragen aan de maatschappij, die voor elkaar open staan en op elkaar bouwen.

Onze belofte: elke leerling in zijn kracht zetten om optimaal te blijven ontwikkelen [01].

Wij zijn de middelbare school voor toekomstige burgers die bijdragen aan de maatschappij, die voor elkaar open staan en op elkaar bouwen. Daar leggen wij hier in IJsselstein de basis voor. Ook zijn wij nieuwsgierig naar de wereld om ons heen. Met respect voor wat er leeft. Wij willen begrijpen hoe alles met elkaar samenhangt. Wij zijn gericht op de toekomst en nemen deze als inspiratiebron. Leerlingen worden gestimuleerd om zelf te ontdekken [02], om in contact te komen met, in het bijzonder, de wereld van de techniek, zorg en de economie. Op het Cals College helpen wij leerlingen op weg naar de toekomst door ze aan te moedigen om nieuwsgierig te zijn, open te staan voor nieuwe ideeën en perspectieven, ze voor te bereiden op het onbekende. Met ons praktijkgerichte onderwijs en ons regionale netwerk doen alle leerlingen bijzondere ervaringen op en leren zij de wereld beter begrijpen [03].

Het draait niet alleen om cijfers maar ook om het eigen maken van kennis en vaardigheden. Van culturele tot exacte kennis, van ondernemerschap tot creativiteit. In de samenwerkingsdriehoek van de leerling, de school en ouders, spelen we in op wat nodig is.

Wij staan voor leerlingen klaar, denken in kansen, mogelijkheden en oplossingen. Ook als het even tegenzit. Alles draait om de ontwikkeling van een nieuwe generatie wereldburgers.

Bij het Cals College geloven wij dat ieder kind het recht heeft om zich maximaal te kunnen ontwikkelen. Wat ons verbindt, is ons doel om elke leerling de kans te geven om de voor hem of haar beste plek in de samenleving te vinden, passend bij het eigen leervermogen en het individuele talent. Wij geven ze daarbij mee hoe ze zélf kunnen zorgen voor een leefbare samenleving. Oftewel, het Cals wil eraan bijdragen dat 'leuke jonge mensen leuke volwassen mensen worden'. Dat is onze overtuiging, de reden dat wij elke dag vol energie met onze leerlingen aan de slag gaan. Wij leren onszelf en onze leerlingen dat zij open staan voor elkaar en voor nieuwe ideeën. Durven te ontdekken door zelf waar te nemen. Daarom is onze belofte 'elke leerling in zijn kracht zetten om optimaal te blijven ontwikkelen'.

### 3.2.1 Onze waarden

Onze merkwaarden of kernwaarden zijn:

- Vriendelijk
- Open
- Verbindend
- Oprecht
- Nieuwsgierig

*Vriendelijk: hartelijk, positief, warm*

Bij het Cals zijn wij vriendelijk naar elkaar en naar onze leerlingen en ouders. Wij zijn hartelijk naar de ander en helpen elkaar. Wij kennen elkaar, zo weten wij wat er speelt en wat er leeft en hoe wij op elkaar kunnen aansluiten. Dit is de basis voor goede samenwerking, met leerlingen, ouders en collega's. Wij creëren een fijne sfeer waarin leerlingen en collega's kunnen leren en zich ontwikkelen. Vriendelijk zijn gaat dieper dan een oppervlakkige glimlach: bij Cals College hebben wij interesse in elkaar in plaats van dat wij elkaar enkel gedag zeggen. Aan de andere kant willen wij niet alles van de ander goedkeuren om de sfeer goed te houden.

*Open: transparant, helder, slim*

Open en transparant zit verankerd in wie wij zijn. Leerlingen voelen zich prettig op school, omdat iedereen bereikbaar en benaderbaar is. We komen afspraken na en we luisteren naar elkaar. Met eerlijke adviezen en een heldere kijk op zaken spelen wij slim in op wensen en vragen. Slim in de betekenis van 'op maat'. Wij geven elkaar opbouwende feedback, wij leven ons in, in situaties van anderen en maken het niet onnodig gecompliceerd. Waar wij rekening mee moeten houden, is onze neiging naar het teveel willen verstrekken van informatie. Dit om maar niets te willen missen en geen fouten te maken, waardoor een boodschap niet meer duidelijk of zelfs ongeloofwaardig overkomt.

*Verbindend: samenwerkend, inlevend, uitdagend*

Bij het Cals zijn wij verbindend. Wij verplaatsen ons in de ander en leven ons in. Wij vragen door, zo weten wij wat er speelt en wat er leeft en maken wij connectie met elkaar. Wij versterken elkaar door elkaar uit te dagen. Dit is de basis voor goede samenwerking, met leerlingen, ouders en collega's. Wij bouwen voort op elkaars kracht om resultaten te bereik-

Samen zijn wij meer waard dan de verschillende losse onderdelen. Verbinden is meer dan alleen samenbrengen: op het Cals College begrijpen wij elkaar in plaats van dat wij elkaar enkel tegemoet komen. Tegelijkertijd willen wij nooit onszelf volledig in de ander verliezen.

*Oprecht: betrouwbaar, duidelijk, eerlijk*

Oprechtheid zit verankerd in wie wij zijn. Leerlingen voelen zich prettig op school, omdat iedereen duidelijk en menselijk is. Wij komen afspraken na en wij luisteren naar elkaar. Iedere dag proberen wij de leerlingen op een zo goed mogelijke manier te begeleiden bij hun ontwikkeling. Wij leven ons in, sturen respectvol bij en maken situaties niet onnodig gecompliceerd. Waar wij rekening mee moeten houden is onze neiging naar het teveel willen aansluiten bij de behoefte van de ander, waardoor wij met alle winden mee neigen te waaien. Dit om geen afbreuk te doen aan de wensen van de ander en om geen fouten te maken. Aan de andere kant moeten wij ervoor waken dat we onze feedback niet opdringen of geven wanneer de ander er niets mee kan, uit onze behoefte aan eerlijke communicatie en onze behoefte om vast te houden aan 'hoe we het altijd deden'.

*Nieuwsgierig: onderzoekend, verkennend, open blik*

Wij willen begrijpen hoe alles met elkaar samenhangt en zijn nieuwsgierig naar de wereld om ons heen. Wij zijn meer dan geïnteresseerd, aangezien wij willen weten wat er speelt in ons vak, bij collega's en bij ouders en leerlingen. Wij komen verkennend tot nieuwe informatie. Onderzoekend komen nieuwe dingen op ons pad. Wij stimuleren onszelf en anderen om nieuwe ervaringen op te doen. Om dit goed te doen, hebben wij een open blik voor wat er op ons pad komt. Hierbij passen wij op dat wij ons niet onnodig gaan bemoeien met zaken die niet voor ons bestemd zijn.

De komende jaren staan in het teken van het implementeren van het karakter van onze school en onze merkwaarden (V1). Zodanig dat docenten, medewerkers, leerlingen, ouders en omgeving deze waarden herkennen en ernaar handelen (P4).

## 4. Onderwijskundig beleid

### 4.1 Pedagogisch en didactisch klimaat

De snel veranderende maatschappij vraagt veel van jongvolwassenen, nu en straks in hun loopbaan. Dat houdt in dat we naast kennis veel aandacht besteden aan persoonlijkheidsontwikkeling, groepsontwikkeling, burgerschapsvorming en studievaardigheden. Bij al deze aspecten is de doorlopende leerlijn van leerjaar 1 t/m 5 gewaarborgd [O4]. LOB (loopbaanoriëntatie), SBL (studiebegeleiding), coaching en een professionele zorgstructuur nemen hier een belangrijke plaats in.

Onze leerlingen bij de basis- en kaderopleiding leren wij kennis en (beroeps)vaardigheden om uiteindelijk door te stromen naar het middelbaar beroepsonderwijs. Onze leerlingen op de mavo-opleiding stromen door naar het middelbaar beroepsonderwijs en onze leerlingen op de havo stromen door naar het hoger beroepsonderwijs.

Wij sluiten aan bij het kennisniveau van de leerling (we hechten dus ook aan het advies van de basisschool) en bieden onderwijs op het niveau dat het beste bij de individuele leerling past. Wij denken dat we onze leerlingen verder kunnen brengen door kwalitatief hoogwaardig onderwijs te bieden. Methoden en werkvormen liggen niet vast. Een gevarieerde en gedifferentieerde didactiek, waarbij we gebruikmaken van zowel digitale als schriftelijke lesmaterialen, staat centraal. Daarnaast hebben we aandacht voor de belevingswereld van leerlingen, we gebruiken bronnen uit onze leefomgeving en we zorgen ervoor dat onze lesmaterialen actueel zijn en de actualiteit behandelen.

Wij geven de leerlingen eigenaarschap over het eigen leren [O2], ingebed in een strakke, heldere structuur waarbinnen zij keuzes kunnen maken. De inhoud van het leren bestaat uit een curriculum gebaseerd op cognitieve leerdoelen, inclusief ontwikkeling in sociaal-emotioneel opzicht (waaronder burgerschapsvorming, persoonsvorming, beroepshouding en studievaardigheden).

Maatwerk en individuele aandacht voor passend gedrag vinden wij belangrijk. Onze medewerkers zijn hierop ook toegerust, zodat onze leerlingen zich op sociaal en emotioneel gebied kunnen ontwikkelen tot zelfbewuste burgers.

We bieden onderwijs aan in een sociale en veilige, contextrijke leeromgeving, met een breed scala aan didactische werkvormen en begeleiding. Dat houdt in dat we leerlingen uitdagen om zichzelf te ontwikkelen en talenten te ontdekken. Om talenten van leerlingen zo goed mogelijk tot hun recht te laten komen, zorgen we voor een pedagogisch-didactische omgeving die past bij onze doelgroep. De docent en de studiebegeleider hebben een belangrijke rol bij de ondersteuning van leerlingen om hen voor te bereiden op de maatschappij. Om die reden is het belangrijk dat een leerling in een contextrijke omgeving leert en dat de leerling een positief zelfbeeld ontwikkelt.

Uiteindelijk kunnen we zien of we onze doelen bereiken door onze resultaten die we op of boven de inspectienorm willen krijgen [O11]. Daarnaast willen we zien dat de tevredenheid van ouders en leerlingen groeit en er een positieve waardering uit het beroepenveld geconstateerd wordt. We horen graag dat stagebedrijven tevreden zijn over het werk en functioneren van onze leerlingen.

## 4.2 Ons aanbod

In de basis bestaat het aanbod van de school uit:

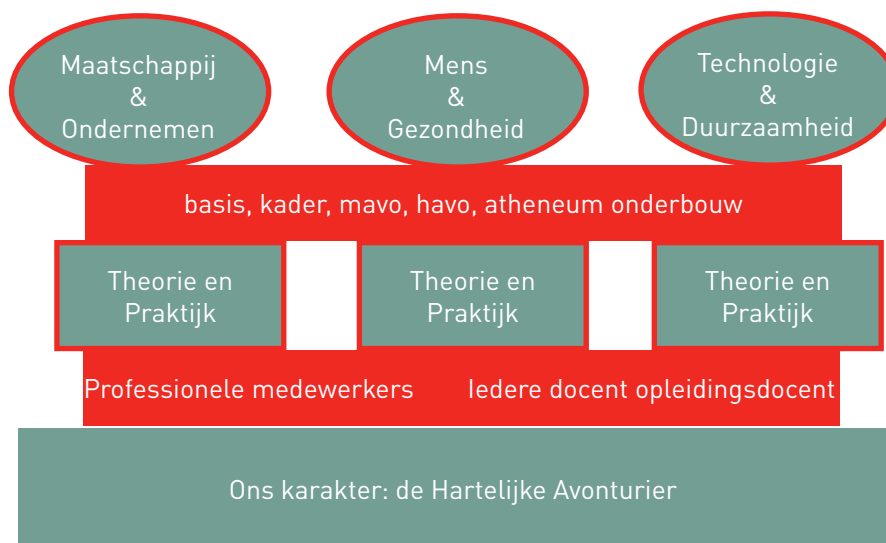
- basis, kader, mavo, havo en atheneum.

*Kenmerken van de school:*

- De school biedt lwoo (leerwegondersteunend onderwijs) in het vmbo.
- De school biedt atheneum onderwijs t/m het derde leerjaar.
- De school biedt praktijkgericht onderwijs, van basis t/m atheneum.
- De school richt zich op duurzaamheid en persoonsvorming.
- De school werkt vanuit zijn eigen herkenbare karakter: de Hartelijke Avonturier.
- Professionalisering van het team en begeleiding van studenten is een basis binnen de school.
- De school biedt drie praktische leerroutes aan:
  - Mens & Gezondheid,
  - Maatschappij & Ondernemen,
  - Technologie & Duurzaamheid.

## 4.3 Ons inhoudelijk onderwijsaanbod

Onderstaand model geeft de weergave van het inhoudelijk ontwerp voor het onderwijs bij Cals College IJsselstein.



### 4.3.1 Toelichting op het model

#### De basis van de school

##### *Ons karakter*

Als basis van de school geldt het karakter van de school: de Hartelijke Avonturier. Deze basis geldt voor iedereen die werkt op de school. De merkwaarden, of kernwaarden die bij het karakter horen vormen de basis van ons werk en waarop we met elkaar omgaan. Om deze kernwaarden goed te verankeren in ons gedrag besteden we hier regelmatig aandacht aan.

De inhoud van het karakter van de school staat beschreven in 'het merkpaspoot van Cals College IJsselstein'.

#### *Professionele medewerkers / iedere docent een opleidingsdocent*

Voor een kwalitatief goede school zijn professionele medewerkers belangrijk, waarmee bedoeld wordt dat medewerkers zich continue blijven ontwikkelen. Dit professionaliseren kan verlopen via de Cals Academie, maar ook op andere manieren. Van een docent op het Cals College IJsselstein wordt verwacht dat hij/zij de capaciteiten heeft om studenten van de hogeschool te begeleiden. Dit is tevens een manier voor de docent om zich te ontwikkelen in diverse competenties.

### **4.3.2 De drie pijlers van de school**

De school kent drie pijlers: Theorie en Praktijk, Mens worden en Duurzaamheid. De pijlers zijn door de hele school te zien. Er wordt door de hele school met deze drie pijlers gewerkt; het is niet alleen in klaslokalen een item, maar ook daarbuiten. Voor het Cals College IJsselstein zijn dit drie pijlers waarop de school verder doorbouwt (05). Dit borgt de heldere profilering en draagt bij aan de gezamenlijke cultuur.

#### *Theorie en Praktijk*

Alle leerlingen, ongeacht het niveau van de leerling, krijgen theoretische vakken, maar ook praktische vakken. Deze praktische vakken worden ingericht naar de drie leerroutes (zie par. 4.3.4). Binnen de leerroutes ontmoeten de theorievakken en de praktijkvakken elkaar. Naast duidelijke profilering sluit het hiermee aan op de behoefte van toekomstige leerlingen en ouders en op de behoeften vanuit de regio/werkveld waar de leerlingen naartoe uitstromen. Ook draagt het bieden van drie herkenbare hoofdstromen bij aan de betaalbaarheid. Door alle leerlingen praktijkgericht onderwijs aan te bieden, onderscheidt het Cals College IJsselstein zich duidelijk van andere scholen, zeker ten opzichte van de andere mavo-, havo- en atheneumscholen in de regio.

#### *Mens worden*

Een leerling op het Cals College IJsselstein krijgt meer mee dan kennis en vaardigheden om de cognitieve ontwikkeling vorm te geven. Naast de genoemde, belangrijke taak van de school besteden we aandacht aan persoonsvorming, de omgeving en de persoon in die omgeving. De omgeving en de toekomst is aan steeds meer verandering onderhevig, in een steeds hoger tempo. Dat de leerlingen zichzelf en de ander leren kennen, zien wij als een belangrijke pijler voor de ontwikkelingen voor toekomstige (wereld)burgers. Deze pijler sluit ook duidelijk aan bij ons merk en wordt in die hoedanigheid ook beschreven in het merkpaspoot.

#### *Duurzaamheid*

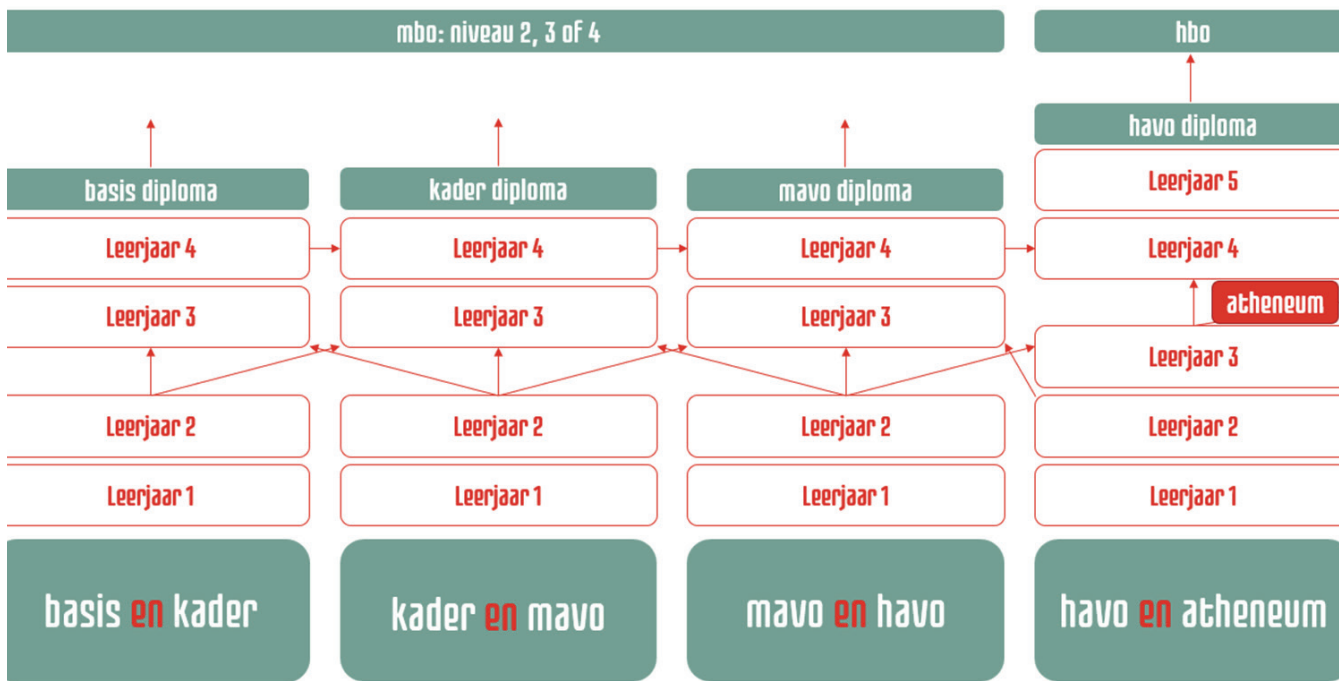
Ook het thema duurzaamheid past binnen de veranderende toekomst. Op allerlei gebieden is duurzaamheid een aandachtspunt en is er aandacht voor de omgeving waarin we leven en de toekomst van die omgeving. Om leerlingen zich bewust te laten worden van de veranderingen die nodig zijn, juist voor die omgeving en de toekomst, is duurzaamheid een item binnen de lessen, maar ook buiten de lessen. De leefomgeving gaat immers verder dan de kennis die opgedaan wordt. Met deze pijler kijken we ook kritisch naar onze eigen omgeving en ons eigen gedrag.

### 4.3.3 Cals College IJsselstein als brede scholengemeenschap

Door ons aanbod, van basis t/m atheneum (onderbouw), inclusief lwoo, heeft de school een breed aanbod van opleidingsniveaus.

In het model is weergegeven in welke klassen en welke niveaus de leerlingen instromen en kunnen doorstromen.

Het is op Cals College IJsselstein niet nodig om van school te wisselen, wanneer het start-niveau niet behaald wordt, of wanneer een hoger niveau juist behaald wordt. Zo wordt voldaan aan de behoefte en de wens van uitdagend onderwijs.



### 4.3.4 De drie leerroutes

De praktijken zijn gebundeld in drie leerroutes, die voor alle niveaus zijn en ook voor alle niveaus hetzelfde zijn. Er wordt hier een verbinding gemaakt tussen de theorie en de praktijk, waarbij theorievakken ook deels verantwoordelijk zijn voor de inhoud van de praktijkroutes. Leerdoelen uit de theorievakken komen aan bod binnen de leerroutes. Dit vereist een samenwerking tussen de diverse vakken en docenten.

In het eerste leerjaar wordt gestart met een oriëntatie op alle leerroutes. Hierdoor krijgen de leerlingen een goed beeld van alle leerroutes. Na het eerste leerjaar gaat de leerling nog met twee leerroutes verder, waarna er na het tweede leerjaar nog een leerroute afvalt en er een keuze is voor één leerroute. In deze leerroute doet de leerling examen.

#### *Maatschappij & Ondernemen*

Bij de leerroute Maatschappij & Ondernemen staat ondernemerschap en de manier waarop een idee uitgewerkt wordt tot een product of dienst centraal. Hier hoort ook maatschappelijk ondernemen bij, waarbij ook de pijler duurzaamheid een item is.

### *Mens & Gezondheid*

Bij de leerroute Mens & Gezondheid staat de gezondheid van de mens centraal: gezonde voeding, gezond bewegen en gezond leven. Maar ook thema's als ouder worden en gezondheidszorg behoren tot deze leerroute.

### *Technologie & Duurzaamheid*

Bij de leerroute Technologie & Duurzaamheid staat de ontwikkeling van techniek, technologie en de transitie naar een duurzamere technologische omgeving centraal.

Over vier jaar zijn de drie leerroutes ontwikkeld; iedere leerling volgt uiteindelijk een van de leerroutes **(06)**.

## **4.4 Ondersteunende beleidsvoornemens**

### **4.4.1 Toetsbeleid**

In ons toekomstige toetsbeleid leggen we afspraken en keuzes vast **(07)** die zijn gemaakt over:

- het leveren en borgen van de toetskwaliteit,
- hoe toetsen bijdraagt aan het realiseren van de visie op onderwijs,
- De facilitering van toetsen in tijd en middelen.

Het toetsbeleid vormt daarmee een samenhangend geheel van maatregelen en voorzieningen waarmee we de toetskwaliteit en de visie op toetsen binnen onze school willen realiseren. Om die reden is er een PTO (Programma voor Toetsing Onderbouw) voor de onderbouw en niet-examenklassen gerealiseerd en zal het bestaande PTA (Programma voor Toetsing en Afsluiting) in de examenklassen steeds scherper gedefinieerd worden.

Voor schooljaar 2022-2023 is er een toetscoördinator aangesteld die bovengenoemde toetsbeleid vorm gaat geven.

### **4.4.2 Taal- en rekenbeleid**

Ons taal- en rekenbeleid is de structurele en strategische aanpak van onze school om de onderwijspraktijk aan te passen aan de taal- en rekenleerbehoefte van leerlingen, met het oog op het bevorderen van hun algemene ontwikkeling en het verbeteren dan wel constant houden van hun onderwijsresultaten.

In het schooljaar 2021-2022 was er binnen het Cals College IJsselstein geen actief taal- en rekenbeleid. In 2022-2023 starten we met het ontwerp en de implementatie hiervan. Wij richten ons dan zowel op smal taal- en rekenbeleid (wegwerken van deficiënties) als breed taal- en rekenbeleid (voor de ontwikkeling van elke leerling) **(08)**.

### **4.4.3 Veiligheid, zorg en extra ondersteuning**

Wij bieden onze leerlingen een veilige en ordelijke omgeving met structuur, orde en regelmaat en duidelijke schoolregels. Zo is er maximale aandacht voor de leerlingen en kunnen ze ook tot maximale prestaties komen. Wij willen dat leerlingen en docenten zich thuis voelen. Ook hierin komt het karakter van de school, de Hartelijke Avonturier, nadrukkelijk naar voren.



Onze school hanteert een preventief beleid waardoor veiligheid, structuur en rust gewaarborgd blijven [09]. Alle medewerkers zijn erop gericht om hiervoor te zorgen.

Zo zorgen onze zorgprofessionals ervoor dat de juiste ondersteuning wordt geboden aan docenten en studiebegeleiders gericht op leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte op sociaal-emotioneel gebied. Aan leerlingen, waarbij de thuissituatie niet stabiel is, besteden wij extra aandacht. Wanneer de school niet kan voorzien in een specifieke ondersteuningsbehoefte van een leerling, kan deze leerling, waar nodig, een beroep doen op specialisten bij onze externe samenwerkingspartners. We handelen daarbij steeds in nauw overleg met de ouders. De zorgprofessionals hebben ook een adviserende rol naar de directie.

*Wat is de gewenste situatie als het om veiligheid gaat?*

- Er is een veiligheidsbeleid, bestaande uit samenhangende maatregelen gericht op het voorkomen en afhandelen van incidenten, dat is ingebed in het pedagogische beleid van de school en stevig verankerd is in de dagelijkse praktijk.
- Er zijn geen onoverzichtelijke en onveilige situaties binnen het schoolgebouw.
- Tijdens de lessen is het in de overige schoolruimtes rustig (in principe lopen er geen leerlingen tijdens de lessen door het gebouw).
- Leerlingen en ouders waarderen de school jaarlijks op het aspect veiligheid op het niveau van de benchmark of hoger.

*Wat is voor ons de gewenste situatie als het om zorg gaat?*

- Basisondersteuning (eerstelijns): 80 - 85%
- Extra ondersteuning (tweedelijns): 10 - 15%
- Specialistische ondersteuning (derdelijns): 1 - 5%

#### 4.4.4 Burgerschapsvorming

Burgerschapsvorming wordt binnen de ontwikkeling van de school vormgegeven binnen de pijler 'mens worden' [010]. Iedereen binnen de school komt hiermee in aanraking en we zien het dan ook als gezamenlijke verantwoordelijkheid om de pijler 'mens worden' inhoudelijk goed vorm te geven, met een duidelijke ontwikkeling naar burgerschapsonderwijs. Binnen het vak LV (levensbeschouwelijke vorming) heeft burgerschapsvorming al langere tijd een plek binnen het curriculum.



## 5. Personeel & Organisatie

Het Cals College heeft de ambitie continu te werken aan het verhogen van de kwaliteit van het onderwijs. Aangezien de kwaliteit van ons onderwijs wordt bepaald door de kwaliteit van de medewerkers, is het personeelsbeleid een belangrijk instrument om deze doelstelling te behalen.

We verwachten van alle medewerkers van het Cals College dat ze werk van hoge kwaliteit leveren en zich blijven ontwikkelen en professionaliseren. Iedere medewerker is niet alleen verantwoordelijk voor zijn eigen ontwikkeling, maar ook voor de ontwikkeling van de school en draagt bij aan het realiseren van de doelen van de school. Daarbij worden ze natuurlijk wel ondersteund.

Zo werken we met een strategisch personeelsbeleid en koppelen onderwijskundige doelen van de school aan de professionele ontwikkeling van onze medewerkers. We hechten daarbij aan het systematisch uitvoeren van de gesprekkencyclus, waarbij we ontwikkelingsgericht te werk gaan. Daarnaast organiseert de school studiedagen en scholingstrajecten.

Beginnende docenten worden intensief begeleid. In de inductieperiode bieden we een intensief begeleidingsprogramma aan. Op beide scholen is er een tweejarig programma dat vorm wordt gegeven door de interne schoolopleiders. De eerste maanden betekent dit een wekelijkse themabijeenkomst, die gedurende het jaar steeds meer intervisiebijeenkomsten worden. Naast deze bijeenkomsten krijgt iedere medewerker een coach toegewezen die door regelmatig gesprekken te voeren de dagelijkse zaken in de klas en in de school toelicht en ondersteuning biedt bij datgene dat in het begin allemaal onwennig is. Binnen de secties is er altijd een collega die beschikbaar is om de nieuwe docent goed wegwijs te maken in de vakspecifieke zaken. In het tweede jaar is de begeleiding minder intensief en vooral gericht op het mentoraat.

In 2021 is er via de subsidiemogelijkheid van het regionaal aanpak personeelstekort (RAP) een extra programma ontwikkeld voor zij-instromers in het onderwijs. Deze zij-instromers krijgen naast het reguliere inductieprogramma, de eerste zes weken extra aandacht door een uitgebreid startgesprek en een buddysysteem in de sectie. Deze buddy (= sectiegenoot) wordt in de eerste zes weken bij minimaal één les ook ingeroosterd bij die les, zodat er gebruik kan worden gemaakt van de kennis van de collega.

Beide Cals scholen zijn erkend opleidingsschool. In samenwerking met de Hogeschool Utrecht en de Universiteit Utrecht bieden we elk jaar aan studenten een stageplek. Docenten die studenten coachen dienen hun deskundigheid bij te houden.

Het Cals College is een goede werkgever. We werken vanuit vertrouwen, we zijn eerlijk en open en zorgen voor elkaar. In een omgeving waar we kijken naar de ontwikkeling van medewerkers en in gezamenlijkheid aan de onderwijskundige doelen willen werken, is het van belang dat er vitale en bevlogen medewerkers zijn. Vitaliteit en bevlogenheid stellen mensen in staat waarde te ontwikkelen. Om vitaliteit en bevlogenheid te stimuleren zijn er vele faciliteiten die we aanbieden. Dit varieert van coaching tot een loopbaanscan tot een bijdrage aan de sportschool en nog veel meer.

## 5.1 De gesprekkencyclus vormt het startpunt van de ontwikkeling

In 2022 is bij het Cals College de gesprekkencyclus herijkt.

Mede op basis van een enquête onder het personeel is gekozen om ieder schooljaar te beginnen met een startgesprek en daarnaast een jaargesprek te voeren. Waarbij eens in de drie jaar ook een beoordeling plaatsvindt. Het uitgangspunt bij de jaargesprekken is ontwikkelingsgericht kijken naar de docent met daarbij het waarderend perspectief: praten over en eventueel versterken van wat goed gaat, krachten benutten en complimenten en vertrouwen geven. Het kijken naar de sterke punten van de docent en de zaken die goed gaan, betekent uiteraard niet dat er niet gesproken mag worden over zaken die minder goed of nog onvoldoende ontwikkeld zijn. Maar het is de uitdaging om te proberen de minder sterk ontwikkelde zaken aan te pakken door gebruik te maken van de sterke punten.



Elk gesprek is anders, want iedereen zit in een andere fase van zijn ontwikkeling. De docent maakt zijn eigen wensen en ervaringen bespreekbaar. Hierbij wordt de ontwikkeling van de school meegenomen. Waar wil de school heen en welke rol kan de docent daarin spelen? Er wordt gesproken over de mogelijkheden die de docent kan inzetten om zich verder te ontwikkelen, de docent is natuurlijk de belangrijkste vormgever van zijn eigen leerproces. Om deze ontwikkelingsgerichte gesprekken te voeren is er een ontwikkelcirkel ontwikkeld. Deze ontwikkelcirkel kan het gesprek te richting geven of zorgt voor een visueel beeld van het gesprek dat gevoerd is. Bij het bepalen van de thema's in deze cirkel zijn de ambities van de school gehanteerd.

Vanaf schooljaar 2022-2023 gaan we ook binnen het Cals IJsselstein met deze ontwikkelcirkel werken gedurende de jaargesprekken (P1). We leggen deze gesprekken vast en archiveren deze verslagen in het personeelssysteem.

### *Notabene:*

De procedure voor de beoordeling van nieuwe docenten in het eerste jaar is apart beschreven en wordt aan betrokken docenten voorafgaand aan de eerste acties toegelicht. De beoordeling vindt plaats aan de hand van de zeven competenties als onderdeel van de bekwaamheidseisen van de docent.

## 5.2 We vormen een professionele leergemeenschap

We willen een professionele leergemeenschap realiseren waarin medewerkers en leerlingen zich voortdurend blijven ontwikkelen en werken aan verbetering van de onderwijskwaliteit. Onze ambitie is medewerkers te laten excelleren en hun arbeidsvreugde te vergroten. Dat doen we door aandacht te hebben voor hun kwaliteiten, prestaties en ontwikkelingsmogelijkheden. Uitstekend onderwijs valt of staat met gemotiveerde en getalenteerde docenten. We stimuleren persoonlijke ontwikkeling van medewerkers met als doel dat professionals zichzelf voortdurend verbeteren (P2).

Bij het Cals College IJsselstein geven we de ontwikkeling vorm met ondersteuning vanuit de Cals Academie. 'Bij de Cals Academie zien we jouw unieke ontwikkelingsbehoefte en verbinden die samen aan de juiste begeleidingsvraag!'

De Cals Academie heeft de ambitie dat de kennis en kunde die binnen het Cals aanwezig is, wordt gedeeld met elkaar. Die kennisdeling komt van twee kanten:

- docenten die bewust de kennis die zij (in jaren) hebben opgebouwd onder de aandacht willen brengen, krijgen daartoe een platform,
- degenen die op zoek zijn naar (specifieke) kennis, vinden binnen het Cals een structuur om de vraag te stellen en antwoord(en) te vinden.

De Cals Academie faciliteert kennisdeling zodanig dat vraag en aanbod elkaar gemakkelijk weten te vinden. Als er binnen een bepaald thema, of op een bepaalde vraag, geen kennis binnen het Cals te vinden is, zoekt de Cals Academie actief mee naar expertise van buiten de organisatie.

## 5.3 We zijn een ambitieuze opleidingsschool

Toekomstgericht onderwijs vraagt om goed opgeleid personeel. In een onderwijsorganisatie zijn niet alleen de leerlingen bezig met leren, maar ontwikkelen de medewerkers zich ook continu. De ontwikkelingen in het onderwijs gaan snel en je bent als medewerker nooit uitgeleerd. We gaan uit van het principe van een leven lang leren.

De opleidingsschool vormt dan ook mede de basis voor de professionalisering van onze docenten. In onze toekomstige ontwikkeling is iedere docent in staat om studenten te begeleiden, waarmee iedere docent een werkbegeleider is (P3).

Vanuit onze kernwaarden en de visie op ons onderwijs geven we ook vorm aan de wijze van opleiden en begeleiden in de school. Door ons eigen opleidings- en begeleidingsprogramma kunnen we de docenten in opleiding die bij ons passen aan ons binden en intern opleiden tot de Cals-docent. We hebben veel kennis en ervaring in huis op veel verschillende thema's. Ons eigen opleidingsprogramma legt verbinding tussen de scholingsvragen en ontwikkelingsbehoefte van collega's en het kennisaanbod van andere collega's.

Door goed en gericht op te leiden creëren we toekomstgericht onderwijs dat past bij onze visie. Als toekomstgerichte opleidingsschool vinden we het belangrijk dat alle medewerkers in school zich bewust zijn van onze visie op het opleiden en begeleiden van collega's en studenten. Het opleiden en begeleiden van studenten is een van de basistaken van alle medewerkers van het Cals College. Daarmee geef je vorm aan de toekomst van je eigen beroep en aan de toekomst van de school.

## 5.4 We zijn kleinschalig georganiseerd

Het Cals College kent een platte organisatiestructuur waar de lijnen kort zijn. Dit bevordert aan de ene kant de professionele autonomie van onze docenten en medewerkers, aan de andere kant zorgt het voor het open en inhoudsrijke gesprek. Dit vormt ook de basis van onze kwaliteitscultuur.

Bij het Cals College IJsselstein werken we met een rector, een schoolleider (conrector) en vier teamleiders. Vanaf schooljaar 2022-2023 geven deze teamleiders leiding aan teams van docenten die per leerjaar zijn georganiseerd. Dit vergroot de samenwerking tussen de verschillende niveaus die we aanbieden en ondersteunt onze samenhang tussen theorie en praktijk. Deze vernieuwde organisatie wordt vanaf 2023 verder ontwikkeld met als doel dat de verantwoordelijkheden duidelijk zijn beschreven en worden nageleefd. Hierbij is het van belang dat de werkprocessen transparant zijn (P5).

Per leerjaar is er een leerlingcoördinator. De leerlingcoördinator houdt zich bezig met zaken die de leerling betreft en biedt ondersteuning aan de studiebegeleider. In eerste instantie is de studiebegeleider de persoon die met de klas, de individuele leerling of de ouders contact heeft. Wanneer de situatie complexer wordt, kan de leerlingcoördinator of het ondersteuningsteam bij een casus betrokken worden.

## 5.5 We hebben een professioneel ondersteuningsteam

De school heeft tevens een zeer uitgebreid en professioneel ondersteuningsteam. Wanneer een leerling tijdelijk extra ondersteuning nodig heeft, die intensiever is dan de studiebegeleider kan bieden, kan dit in overleg met de zorgcoördinator worden opgestart. Interne specialisten kunnen hierbij worden betrokken, maar ook externe specialisten.

In het samenwerkingsverband van alle scholen in de regio is afgesproken welke onderwijs-ondersteuning elke school in ieder geval kan bieden. Dit heet de basisondersteuning. Binnen het Cals College bieden we basisondersteuning, waarbij we ernaar streven dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doormaken en een passend diploma behalen.

Het Cals College staat voor inclusief onderwijs: extra ondersteuning kan worden ingezet op individuele basis, in de vorm van een zogenaamd onderwijsarrangement. Een belangrijk uitgangspunt is dat het traject kansrijk moet zijn en leidt tot het behalen van een passend diploma.

Het complete ondersteuningsaanbod staat beschreven in ons Schoolondersteuningsprofiel (SOP) (P6).

## 6. Kwaliteitsbeleid

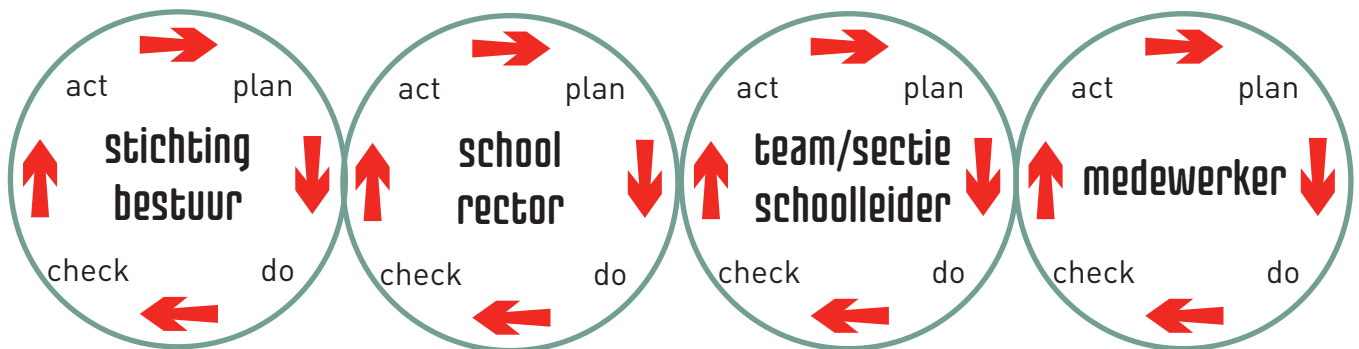
Het Cals College heeft de ambitie continu te werken aan het verhogen van de kwaliteit van het onderwijs. We realiseren ons dat kwaliteitszorg een belangrijke voorwaarde is om tot verbetering van het onderwijs en andere processen binnen de school te komen.

In onze ambitie hebben we beloften gedaan aan onze stakeholders. We leveren kwaliteit als we die beloften waarmaken. Bijvoorbeeld door onze doelen aantoonbaar te bereiken, maar ook door te blijven leren, te verbeteren en het geleerde vast te houden.

Het waarmaken van onze beloften vraagt om een cultuur waarin onze medewerkers intrinsiek gemotiveerd zijn om samen continu te blijven leren en ontwikkelen. Alleen samen maken we kwaliteit mogelijk. Kwaliteit is immers van ons allemaal.

We omschrijven kwaliteitszorg als het geheel van activiteiten dat ondernomen wordt om de kwaliteit van de school te onderzoeken, te borgen of te verbeteren en openbaar te maken. Het gaat daarbij zowel om de kwaliteit van de primaire werkprocessen, het onderwijsleerproces en de leerlingenzorg als om de kwaliteit van alle daaraan ondersteunende werkprocessen.

We geven kwaliteitszorg vorm in een cyclisch proces van 'Plan, Do, Check, Act'. Dat wil zeggen dat in de beleidscyclus als afronding een evaluatie van de opbrengst gegeven wordt en, daaraan gekoppeld, aanzetten voor nieuw beleid. Dit doen we door de hele organisatie heen.



## 6.1 Het inrichten van het kwaliteitssysteem op stichtingsniveau

Op stichtingsniveau werken we aan de planningskant met:

- een vierjarig strategisch plan,
- een jaarlijkse kaderbrief.

Beide documenten vormen, samen met de evaluatie van het voorgaande jaarplan, de kwaliteitsrapportage en dit schoolplan, de input voor het jaarplan voor het volgende schooljaar dat op vestigingsniveau wordt opgesteld.

Aan de verantwoordingskant werken we met het bestuurs- en jaarverslag, de eindejaarprognoses en jaarrekening en met een kwaliteitsrapportage gebaseerd op die van de scholen.

## 6.2 Het inrichten van het kwaliteitssysteem op schoolniveau

Ons streven is om kwalitatief hoogwaardig onderwijs te bieden. We doelen hiermee op kwaliteit van het onderwijs in brede zin van het woord. Kwaliteit van onderwijs vraagt aandacht voor kwaliteit in al zijn facetten. Informatie over resultaten, data en onderzoeken zijn nodig om de juiste conclusies te kunnen trekken en de juiste doelen te kunnen stellen.

Het werken met kritische prestatie indicatoren (KPI) op organisatie-, team-, sectie- en individueel niveau zijn effectieve hulpmiddelen [K1]. We zorgen er daarbij voor dat kwaliteit een periodiek terugkerend onderdeel op de agenda van het management, de secties en de teams is. Vanaf 2023 start een data-analist die de input en output levert en gegevens waar we binnen de school op kunnen sturen.

### 6.2.1 Communicatie binnen en buiten het Cals College IJsselstein

Het primaire proces in onze school is leidend, veel draait om de leerling. Vanaf het begin dat de leerling binnenkomt tot en met het moment dat de leerling het diploma krijgt overhandigd. De ondersteunende processen bepalen in hoeverre dit primaire proces vlot en soepel verloopt. Belangrijk bij primaire en ondersteunende processen is dat gemaakte afspraken worden nagekomen. Dit vraagt nauwkeurigheid bij de communicatie en afstemming. Een organisatie is gebaat bij transparantie over de totstandkoming van beleid en genomen besluiten op alle niveaus in de organisatie.

Dit betekent dat we de gemaakte afspraken en besluiten duidelijk moeten communiceren. Ongeacht het aantal personen dat hierbij betrokken is. Dit vraagt aandacht voor de wijze waarop besluiten en afspraken worden vastgelegd, hoe daarover wordt gecommuniceerd en wie vervolgens worden geïnformeerd [K2].

We willen de komende jaren graag zien dat scores op specifieke vragen omtrent communicatie en informatie in de tevredenheidsonderzoeken een stijgende lijn tonen.

### 6.2.2 PDCA-cyclus binnen Cals IJsselstein

Het PDCA-model heeft een cyclisch karakter, waardoor er continu aandacht voor kwaliteitsverbetering is. De PDCA-cyclus staat voor de afkorting van de stappen in de cirkel: Plan, Do, Check en Act. Daarna begint het proces weer van voren af aan. Het model is op alle niveaus binnen de organisatie te gebruiken. Door de PDCA-cyclus zijn medewerkers goed in staat om hun eigen manier van werken te beoordelen en daar waar nodig, te verbeteren (K3). Omdat iedereen op de werkvloer deel uitmaakt van het totale proces, heeft dat direct een positieve invloed op de gehele organisatie.

In onze complexe organisatie zijn processen nodig om alles efficiënt en effectief te laten functioneren. Ook hierbij zorgt het PDCA-denken en handelen ervoor dat we continu zoeken naar verbetering. Ook hier leggen we de lat hoog. Dit komt de kwaliteit van ons onderwijs ten goede. Draaiboeken, formats en beleidsnotities liggen (digitaal) voorhanden. Te denken valt aan draaiboeken voor terugkerende activiteiten zoals een jaarplanning, werkweek, introductieprogramma, toetsbeleid, excursies, leermiddelen en PR-activiteiten. Elk nieuw project omvat een projectplan, met heldere eindresultaten, planning, acties, benodigde middelen en (tussentijdse) evaluatiemomenten.

### 6.2.3 Zelfevaluatie

We kijken met een kritische blik naar ons handelen, de bereikte resultaten en de plannen die we maken (K4). Indien wij handelen binnen de PDCA-cyclus, dan vraagt de check ook om een kritische (zelf)evaluatie alvorens we vervolgstappen zetten. Het doel is om dit onderdeel te laten worden van onze cultuur.

In juni 2022 hebben we een eerste nulmeting uitgevoerd op alle aspecten van kwaliteit, zoals opgenomen in het inspectiekader. Deze vormen de basis voor een verbeterplan op die aspecten die verbetering behoeven. De verbeterdoelen komen terug in het jaarplan van de school.

## 6.3 Sponsorbeleid

Het Cals College houdt zich aan het landelijk convenant 'Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring' (19 februari 2009). Het convenant bevat richtlijnen voor het sponsorbeleid en de wettelijke voorwaarden waaraan scholen zich moeten houden. Volgens het convenant moet sponsoring onder meer verenigbaar zijn met de pedagogische en onderwijskundige taak en doelstelling van de school. Daarnaast mag sponsoring de onderwijsinhoud en/of continuïteit van het onderwijs niet beïnvloeden.



## 7. Onze ambities op een rij

Bij het uitvoering geven aan het schoolplan werken we in principe volgens het volgende overzicht. In de jaarplannen worden doelen en activiteiten verder uitgewerkt.

Prioriteiten Wat willen we?	Acties/ Hoe gaan we dat bereiken?	2022 2023	2023 2024	2024 2025	2025 2026
Visie en missie van Cals College IJsselstein					
V1 Het karakter van de school en de merkwwaarden verder implementeren.	Wij werken bewust vanuit deze merkwwaarden door consequent gebruik te maken van het merkpaspoort. Wij verwerken deze in onze documenten en passen ze toe in onze dagelijkse praktijk.	X	X	X	X
Onderwijskundig beleid					
01 Elke leerling staat in zijn kracht.	Vormgeven en verder implementeren van burgerschapsvorming.	X	X		
02 Elke leerling heeft regie op zijn leren.	Wij werken hierbij van geleid, via begeleid naar zelfstandig. Wij gebruiken leerlingbespreking.nl	X	X	X	X
03 Elke leerling is gericht op de wereld om hem heen en verbindt theorie en praktijk.	AVO en praktijkvakken verwerken leerdoelen binnen de nieuwe leeroutes, waarbij er samenhang tussen de vakken en jaarlagen ontstaat. Via de leeroutes, de praktijkvakken, maar ook middels de stages wordt het leren vanuit de theorie verbonden met de praktijk. De inhoud van de van de theorie wordt verbonden aan de leren bij bedrijven vanuit leerdoelen.	X	X	X	X
04 Een doorlopende leerlijn van klas 1 t/m 5 waarborgen.	Secties hebben heldere leerplannen die ertoe leiden dat de eindtermen behaald worden. Alle vakken hebben PTO's en PTA's opgesteld. Deze worden aan het begin van elk schooljaar gedeeld met leerlingen en ouders.	X	X	X	X
05 Het vormgeven van de drie pijlers binnen de school.	De projectgroep overlegt met de sl over de koers. Het team blijft betrokken worden bij de vervolgstappen in de ontwikkeling en uitvoering.	X	X	X	
06 Het vormgeven en implementeren van de drie leeroutes van klas 1 t/m 5.	Projectleiders ontwikkelen met hun projectteam de inhoudelijke lijn met de combinatie van theorie en praktijk.	X	X	X	

Prioriteiten/ Wat willen we?	Acties/ Hoe gaan we dat bereiken?	2022 2023	2023 2024	2024 2025	2025 2026
07 Toetsbeleid	Er wordt een toetsbeleid opgesteld. Het toetsbeleid moet leiden tot een goede kwaliteit van de toetsen en daarmee van de resultaten. Het toetsbeleid is samenhangend en logisch van opbouw.	X	X		
08 Taal- en rekenbeleid	Er wordt een taal- en rekenbeleid opgesteld. Een doorlopende lijn in dit beleid staat beschreven inclusief belangrijke indicatoren.	X	X		
09 Veiligheidsbeleid	We werken aan een veilige leer- en werkomgeving. Het veiligheidsbeleid wordt ieder jaar gemonitord, geëvalueerd en geactualiseerd.	X	X	X	X
010 Burgerschapsvorming wordt vormgegeven binnen de pijler 'mens worden'.	Binnen de pijler 'mens worden' wordt burgerschapsvorming vormgegeven. Hierbij gaan we uit van de eisen die hiervoor gelden.	X			
011 Resultaten die liggen boven de inspectienorm	Alle secties actualiseren jaarlijks hun vakwerkplannen. Onderdeel van dit plan is een analyse van de examenresultaten. Hier worden datagesprekken aan gekoppeld met betrokkenen op basis waarvan verbeterplannen gemaakt worden (PDCA).			X	X
<b>Personeel en organisatie</b>					
P1 Het ontwikkelingsgericht uitvoeren van de gesprekken-cyclus.	De teamleiders voeren het traject uit volgens de procedure en gaan uit van een positieve ontwikkeling.	X	X	X	X
P2 Medewerkers blijven zich ontwikkelen.	Middels o.a. cursussen via de Cals Academie, E-Wise en andere mogelijkheden die geboden worden.	X	X	X	X
P3 Iedere docent is opleidingsdocent.	Er worden cursussen gevolgd waardoor uiteindelijk iedereen hieraan kan voldoen.	X	X	X	X
P4 Het karakter van de school staat centraal in de uitvoering van het beleid.	De manier van benaderen van mensen binnen en buiten de organisatie geeft mede vorm aan het karakter van de school. Het karakter van de school is hierdoor merkbaar voor iedereen.	X	X	X	
P5 Heldere organisatie-structuur en duidelijkheid in processen.	Duidelijk wie wat doet en het inslijpen van processen en systemen. Er wordt duidelijk beschreven hoe de organisatie werkt en wat de rollen en taken zijn van iedereen.	X	X	X	X
P6 Het ondersteuningsaanbod staat beschreven in een geactualiseerd SOP.	Het SOP wordt jaarlijks geüpdatet op basis van gewijzigd aanbod en de ontwikkelingen binnen het SWV.	X	X	X	X

Prioriteiten/ Wat willen we?	Acties/ Hoe gaan we dat bereiken?	2022 2023	2023 2024	2024 2025	2025 2026
Kwaliteitsbeleid					
K1 Er is een samenhangend kwaliteitsbeleid op basis van KPI's.	Op basis van de KPI's worden doelstellingen verwoord en beschreven. Er wordt gewerkt volgens de PDCA-cyclus.	X			
K2 De communicatie is helder, transparant, logisch en open.	Er wordt gecommuniceerd volgens vaste en heldere communicatielijnen en met duidelijke en professionele persoonlijke aandacht.	X	X	X	X
K3 We werken middels de PDCA-cyclus in veel processen.	De processen worden op deze manier beschreven om na de cyclus de uitvoer te verbeteren en te borgen.	X	X	X	X
K4 (Zelf)evaluaties horen als standaard bij ontwikkeltrajecten	Zowel bij (nieuwe) collega's als processen hoort een evaluatie over het functioneren of de opbrengst.	X	X	X	X



