

Concept Jaarplan 2018-2019



Inhoudsopgave

Missie en visie	3
Gepersonaliseerd leren op OSG De Hogeberg	4
De lerende organisatie	7
Concreet plan voor uitwerking.....	10
Scholing/begeleiding en evaluatie	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.

Missie en visie

Missie OSG De Hogeberg

OSG De Hogeberg is een brede, kleinschalige school waar gepersonaliseerd onderwijs centraal staat. Een school met leerlingen en medewerkers die het beste uit zichzelf halen en trots zijn op zichzelf en anderen. Een school met leerlingen die met zelfvertrouwen een volgende stap in de maatschappij kunnen zetten.

Visie op leren

Bij gepersonaliseerd leren op de OSG De Hogeberg staat de ontwikkeling van de individuele leerling centraal en organiseren onze docenten een uitdagend onderwijsproces rondom de leerling. Wij maken het mogelijk dat er vraaggestuurd gewerkt wordt, waarbij rekening wordt gehouden met de interesses en leerstijl van de leerling.

We stimuleren leerlingen om opdrachten samen met andere leerlingen uit te voeren en het geven van directe feedback maakt onderdeel uit van het leeraanbod.

Het gepersonaliseerd leren is deels plaats- en tijdonafhankelijk. Dit wordt mede mogelijk gemaakt door een goed ingerichte virtuele leeromgeving (nu nog in de onderbouw). Hierdoor is de aanwezigheid van de docent als vakdocent of coach niet op alle momenten noodzakelijk.

Gepersonaliseerd leren op school betekent dat we zoveel maatwerk aanbieden aan alle leerlingen zodat het onderwijs aansluit bij hun niveau, interesses en talenten. Hierdoor kunnen we ze veel meer uitdagen en motiveren. OSG de Hogeberg wil dit graag voor haar leerlingen zo gaan inrichten, dat het mogelijk wordt voor leerlingen (extra) lessen of programma's te volgen en/of vakken op een hoger niveau te volgen en/of vakken eerder af te sluiten. Zij zijn eigenaar van hun eigen ontwikkeling en bepalen hun eigen leerroute. Dit alles in nauw overleg in de driehoek leerling-ouders-coach.

Gepersonaliseerd leren op OSG De Hogeberg

Basisvisie: wat is het idee of de meerwaarde achter gpl?

Leerlingen leren om de regie voor het eigen leerproces in handen te nemen, de verantwoordelijkheid te dragen en daarin de juiste keuzes te maken. Elke leerling heeft de best passende leerroute waarbij de eigen talenten worden benut en nieuwe talenten worden ontdekt.

Leerdoelen: wat worden de leerlingen er beter van?

Leerlingen hebben inzicht in eigen kunnen en capaciteiten en gaan daardoor met meer zelfvertrouwen, motivatie, nieuwsgierigheid en studievaardigheden de toekomst tegemoet.

Leerinhouden: wat leren leerlingen zoal?

Naast leerinhouden leren leerlingen ook competenties.

- Vakinhouden
- Vakoverstijgende thema's
- Realistische doelen te stellen (kennen en kunnen)
- Leren
- Plannen en uitvoeren
- Communiceren
- Geven en ontvangen van feedback
- Reflecteren op het leer- en werkproces
- Reflecteren op de toekomst
- Samenwerken
- Zelfredzaamheid

Leeractiviteiten: welke activiteiten zie je ze bij uitstek doen?

Leerlingen organiseren hun eigen leerproces. Ze behalen hun leerdoelen door:

- Bezoeken van instructielessen

- Volgen van leeractiviteiten
- Raadplegen van de diverse bronnen
- Overleggen met coach, leerlingen docenten
- Zelfstandig werken en/of samenwerken aan de leerstof

Docentrollen: welke voorzorg, inbreng en nazorg worden daarbij van de docent verwacht?

Naast het docentschap wordt er meer gevraagd van een docent. Ze zijn ook nog lid van een sectie, lid van een team en zijn het visitekaartje van de school.

Als docent zijn er verschillende rollen:

1. de rol als gastheer (leerling ontvangen, zien)
2. rol als presentator (goochelen met aandacht)
3. rol als didacticus (sturen en begeleiden van de leerstof)
4. rol als pedagoog (organiseren veilig leerklimaat)
5. rol als afsluiter (reflecteren/ evalueren)
6. rol van de coach (ondersteunen van de leerlingen t.a.v. ontwikkeling richting zelfstandig en zelf reflecterend leren)

Leerbronnen en middelen: welke leerbronnen en middelen gebruiken de leerlingen en docenten?

De digitale portal vormt de basis waar leerlingen de bronnen vinden die ze nodig hebben om hun doelen te kunnen bereiken.

Docenten en leerlingen kunnen daarvoor ook bronnen toevoegen die buiten de portal beschikbaar zijn. Hiervoor wordt extra tijd/geld beschikbaar gesteld.

Ervaringsleren binnen en buiten de school.

Leerlinggroepering: hoe zijn leerlingen per opleiding, leerjaar en lessituatie ingedeeld?

Leerlingen zijn zoveel mogelijk in leeftijdsgroepen/klassen verdeeld over de coaches.

Leerlingen volgen leeractiviteiten op het niveau van instroom of op basis van gestelde doelen met de coach.

Docenten verzorgen aanbod per leerjaar, per niveau, per onderwerp.

Leerlingen schrijven in op leeractiviteiten die georganiseerd zijn op onderwerpen per niveau, onderwerp individueel en in groepjes, korte instructies.

Plaats: hoe ziet de leerlingomgeving van de leerlingen op school eruit?

Er zijn thuispleinen, hoorcollegeruimtes, praktijkruimtes, stilleruimtes, samenwerkruimtes, maar ook buiten de school, bijvoorbeeld op stage is een leeromgeving.

Tijd: hoeveel tijd brengen de leerlingen op school door? Hoelang duurt een les, etc.

Het onderwijsleerproces vindt plaats tussen 08.30u en 16.30u.

De leeractiviteiten, instructies zijn overzichtelijk weergegeven in een rooster en duren 30 minuten.

Beoordeling: op welke kennis en vaardigheden worden leerlingen vooral beoordeeld?

De vakdocent beoordeelt of een leerling een leerdoel op het juiste niveau heeft behaald. De kerndoelen en de eindtermen zijn hierbij leidend. Het meetmoment is het startmoment: behaald, betekent door, nog niet behaald is aanvullen tot het goed is. Dit kan zowel door formatieve-als door summatieve toetsing.

De uiteindelijke opbrengsten zijn:

- 1) Betere aansluiting tussen behoeften/talenten van leerlingen enerzijds en het onderwijsaanbod anderzijds
- 2) Leerlingen leren plannen en hun taken te overzien
- 3) Leerlingen worden eigenaar van hun eigen ontwikkeling
- 4) Leren in het nu om ze voor te bereiden op het vervolgonderwijs
- 5) Verhoogde leerprestaties, motivatie en leerplezier van docenten en leerlingen
- 6) Kwaliteitsverbetering van het personeel door bij- en nascholing
- 7) Kwaliteitsverbetering van het onderwijs
- 8) Integratie van vakken daar waar mogelijk, zodat samenhang voor leerlingen duidelijk wordt
- 9) Een betaalbare oplossing om als brede school te blijven bestaan
- 10) Betere aansluiting bij het basis- en vervolgonderwijs, er ontstaat een doorgaande lijn

Extra inzet personeel

We weten waar we naar toe willen, de route ernaar toe vergt voorbereiding. Hoe faciliteren we de tijd en hoe benutten we die zo efficiënt mogelijk om de ontwikkeling naar gepersonaliseerd leren goed neer te zetten.

Eerder al was aangegeven dat er extra tijd beschikbaar gesteld moet worden om de verschillende onderdelen goed te kunnen voorbereiden en uitwerken. Collega's die zich (extra) inzetten moeten hiervoor ook worden gefaciliteerd. De projectgroep gepersonaliseerd leren bestaat uit drie leden, zij krijgen elk 300 uur, dit komt neer op een dagdeel in de week. Verder krijgt elke sectie per vak 0,1 fte voor ontwikkeling. Dit is door de sectie zelf in te zetten.

De lerende organisatie

OSG als lerende organisatie

Het is van belang dat een projectplan door de projectgroep wordt opgesteld. Hierbij hoort een tijdspad op hoofdlijnen. Maar dat is niet voldoende. Volgens Senge is de gangbare methode om complexe problemen op te lossen, ze op te splitsen in een aantal deelproblemen. Hierdoor zijn ze weliswaar beter te behappen, maar raakt tevens de verbondenheid met het grotere geheel verloren. Hij ziet het dat Systemdenken hiervoor een oplossing biedt en stelt ons in staat de grote patronen weer te herkennen en effectiever te veranderen. Systemdenken wordt dan ook aangeduid als de vijfde - en belangrijkste - discipline van lerende organisaties.

De essentie van systemdenken valt uiteen in twee aspecten: het zien van onderlinge verbanden in plaats van een lineaire opeenvolging van oorzaak en gevolg en het zien van processen van verandering in plaats van momentopnames. Het concept van terugkoppeling staat daarbij centraal en laat zien hoe acties elkaar kunnen versterken of dempen.

Vanuit het systemdenken geldt dat iedere actie zowel een oorzaak als gevolg is van andere acties. Het gevolg hiervan is dat iedereen verantwoordelijk is voor de problemen en de oplossingen die binnen een systeem (onze school) ontstaan.

Aan de oorsprong van een lerende organisatie ligt een verandering – we zien onszelf niet meer als losstaand van de school maar als ermee verbonden, we zien problemen niet meer als veroorzaakt door iemand anders of 'iets' daarbuiten, maar we zien hoe onze eigen daden de problemen die we ervaren, creëren. Een lerende organisatie is een plaats waar mensen voortdurend ontdekken hoe ze de werkelijkheid creëren. En hoe ze die kunnen veranderen.

Het denken in grotere gehelen dwingt je je te oriënteren op de lange termijn doelen. Daarom is het belangrijk om regelmatig evaluaties in te bouwen en te bespreken waarom er sprake is van successen dan wel uitstel en niet gerealiseerde doelen. We spreken dan over teamleren.

Teamleren omvat twee belangrijke aspecten. Goed teamwerk leidt tot uitzonderlijke resultaten die individuen niet alleen hadden kunnen realiseren en de individuen in een team leren meer en sneller dan dat ze zonder het team zouden doen. Teamwerk vormt daarom de basis van de lerende organisatie. Belangrijk voor teamleren is dat individuen bereid zijn hun mentale modellen tijdelijk aan de kant te zetten en hun manier van denken te laten beïnvloeden door collega's.

Dit betekent dat we weten waar we naar toe willen en dat de acties die plaatsvinden altijd het grotere geheel (gepersonaliseerd leren) dienen, waar oorzaak-gevolg ten grondslag ligt aan de volgende stap die we gaan nemen.

Vaardigheden en competenties

Gepersonaliseerd leren vraagt iets van de leerlingen. Wij moeten ze gaan begeleiden naar meer zelfstandigheid, naar het leren plannen en taken overzien. Leerlingen moeten ook leren om doelen te stellen. Voor de lange termijn: wat wil ik hierna (opstroomen/welk type onderwijs)? Voor de korte termijn: welk leerdoel wil ik behalen? Leerlingen worden uiteindelijk eigenaar van hun eigen leerproces. Hierin moeten wij kunnen differentiëren omdat niet alle leerlingen hetzelfde niveau van zelfstandigheid zullen kunnen halen.

Wij moeten leren omgaan met de verschillende rollen die van coach komt bij de zes rollen van de docent

Er komt een verschuiving van de docent als leider, naar de docent als begeleider. Hiervoor moeten we 'oude' patronen durven loslaten en veel meer in gesprek gaan met leerlingen en hun ouders. LOB speelt hierbij een belangrijke rol, al vanaf de brugklas. Leerlingen worden door coach, vakdocent en decaan goed voorbereid op bijvoorbeeld opstroom, keuze vakkenpakket. De inzet van LOB is hierbij belangrijk. Leerlingen leren op het juiste moment de juiste keuze(s) te maken.

Niet alleen de leerlingen moeten van alles leren, ook wij als professionals moeten ons verder ontwikkelen, willen wij een juiste bijdrage leveren aan dit proces. 'Learning on the job' is een beproefde manier waarop dit het beste werkt. Leren en doen tegelijk, zowel voor de leerling als voor de docent. Hierbij staat scholing, feedback geven en krijgen: leren van elkaar (binnen en buiten de school), centraal. In schooljaar 2018-2019 staan onderstaande vaardigheden en competenties aan de basis.

Vaardigheden en competenties	Wie	Hoe	Door wie
Coachen <ul style="list-style-type: none"> • Individuele gesprekken • Groepsgesprekken 	Alle docenten	Scholing en intervisie	Kunskapsskolan
Leeractiviteiten aanbieden <ul style="list-style-type: none"> • Lesvoorbereidingen/studiewijzers • 6 rollen van de docent. (Komen in instructietijd van 30 minuten niet altijd alle 6 naar voren. In ontwikkeling, rollen komen dan naar voren in andere activiteiten). 	Alle docenten	Collegiale consultatie	Alle docenten Teamleiders Docentcoaches Rector
Leidinggeven aan een sectie (zelfsturend team)	Sectievoorzitters	Scholing	CPS
Differentiëren	Alle docenten Onderwijsassistenten	Scholing en collegiale consultatie	Teamleiders/docenten
Werken vanuit leerdoelen	Alle docenten	Scholing en collegiale consultatie	Kunskapsskolan
Omgaan met gedrag (PBS)	Teamleiders Rector	Coaching on the job/ feedback krijgen en geven	In samenwerking met Sticht. Samenwerkingschool
Netwerken: leren van elkaar	Projectgroep gpl	Participeren in Leerlab 2020	Leerling 2020
Werken met de portal	Alle docenten	Scholing en ondersteuning	Superusers en Kunskapsskolan
Instructie (effectieve directe instructiemodel)	Alle docenten	Coaching on the job en collegiale consultatie	Docentcoaches/scholing
Begeleiden van onderwijsontwikkelingen	Alle docenten	Klassenconsultaties, coaching on the job	Teamleiders en projectgroep gpl

Concreet plan voor uitwerking

	Acties	Wie bij betrokken	Tijdspad
Inrichting rooster	Variabelen verzamelen Uitgangspunten formuleren	Teamleiders, sectievoorzitters, kwaliteitsmedewerker, roostermaker	Vorbereidingen in januari beginnen
Plusvakken aanbieden	Werven van 3 vrijwilligers die 1 à 2 uur per week een 'vak' willen geven aan leerlingen die meer uitgedaagd willen worden.	Rector	Voor mei 2018 werven, na de zomervakantie 2018 starten.
Hogeberguren (hbu)	Leerlingen havo/vwo leren een planning te maken en de juiste leeractiviteiten te kiezen tijdens hbu. Dit doen ze 3x per week onder begeleiding van hun coach. Docenten bieden leeractiviteiten aan rond bepaalde onderwerpen, waarop leerlingen zich kunnen aanmelden. Voor de leerlingen van vmbo/mavo volgt een passende opbouw naar het zelf kiezen.	Docenten en teamleiders Roostermakers	Rooster voorbereiden voor de zomervakantie 2018. Na de zomervakantie 2018 inhoudelijk voorbereiden van agenda's. Start na Sinterklaas 2018.
Voeren van coachgesprekken	Het geleerde op de cursus van Kunskapsskolan toepassen tijdens de coachgesprekken met de coachgroep/individuele leerlingen. Leerlingen voeren eens in de 2 weken een individueel gesprek of in kleine groepjes. Hierbij staan de leervorderingen, het welbevinden en het bespreken van de gestelde doelen	Docenten	Samenstelling en coach van de verschillende coachgroepen zijn bij de start van het schooljaar bekend. Coaches worden in de gelegenheid gesteld om bij elkaar te kijken, om te leren van elkaar.

	<p>centraal.</p> <p>De groepscoaching staat in het teken van leren plannen en is het moment waarin actuele zaken besproken kunnen worden.</p>		
Startgesprek met ouders, coach, leerling	<p>Formulier 'startgesprek' wordt vooraf door de ouders ingevuld.</p> <p>De gemaakte afspraken worden opgeschreven. Halverwege het schooljaar vindt er een tussenevaluatiegesprek plaats n.a.v. de gemaakte afspraken en aan het einde van het schooljaar een eidevaluatiegesprek met een blik naar het volgend schooljaar.</p>	<p>Docenten, ouders, leerlingen</p> <p>Onderwijsassistenten</p>	<p>Startgesprekken eerste drie weken van het schooljaar.</p> <p>Januari de tussenevaluaties</p> <p>April de eindgesprekken</p>
Toetsing	<p>Werken met vier toetsweken voor bovenbouw havo/vwo. Tussentijdse toetsen om de stof voor de leerlingen te verdelen. Bovenbouw vmbo/mavo toetsen volgens het toetsrooster in Magister en gaan over op een combinatie van formatief en summatief. De onderbouw toetst voornamelijk zonder cijfers. Discussie formatief/summatief. Formatief is voortgang, summatief is afsluitend. Of formatief is zonder cijfer, summatief is met cijfer.</p> <p>Afstemming Toetsen, PTA</p> <p>Ontwikkelen tussentijdse toetsen</p> <p>Herkansingen, bijstellen in vakwerkplan</p>	<p>Docenten + leerlingen</p> <p>Roostermakers</p> <p>Examencoördinator</p> <p>Secties</p>	<p>Starten na de zomervakantie 2018.</p> <p>Evaluatie in januari m.b.t de tussentijdse toetsen en de manier van toetsen (summatief en/of formatief)?</p> <p>PTA's herzien start in februari en klaar in mei. Afstemming toetsen gedurende het jaar, ontwikkelen tussentijdse toetsen wordt agendapunt sectie.</p> <p>Nieuw toetsrooster in mei</p>
Toetsresultaten	<p>De toetsresultaten worden per sectie, per klas aangeleverd voor analyse en het eventueel bijstellen van de doelen per klas/per leerling/per sectie.</p>	<p>Kwaliteitsmedewerker</p> <p>Teamleiders en secties</p> <p>Coaches</p>	<p>Het hele schooljaar, iedere maand.</p>

	Coaches bespreken de bevindingen met hun coachleerlingen tijdens de individuele gesprekken.		
Kiezen door leerlingen voor welke leeractiviteiten zij gaan volgen.	Voor vakken waar leerlingen minder goed in zijn, kunnen zij kiezen om leeractiviteiten te volgen, dan wel meer begeleid te oefenen tijdens de hbu. Starten met de 1 t/m 6 havo/vwo. Zij bespreken dit vooraf met hun coach en nemen het op in hun planning in hun agenda.	Docenten/coaches + leerlingen + onderwijsassistenten	Na de voorjaarsvakantie 2019 starten.
Leerlingen in de onderbouw kiezen welke vakken zij volgen en op welk niveau (kleuren)	Naast het meer en minder tijd besteden aan vakken, kunnen leerlingen in de onderbouw ook op een hoger niveau instructie volgen. Dit bespreken ze met hun coach. Dit betekent dat de leerdoelen van de lessen helder zijn omschreven in de studiewijzer.	Coaches + leerlingen +	Na herfstvakantie 2018 starten.
Portal voor de onderbouw wordt in de klassen 1 t/m 3 gebruikt.	Scholing van medewerkers en leerlingen. Gebruik maken van de portal van Kunskapsskolan. Ouders informeren middels een presentatie over de werking en hun mogelijkheden als ouder.	Docenten + leerlingen Onderwijsassistenten Superusers	Scholing in de portal aan de start van het schooljaar. Start voor de 3 ^e klassen na de zomervakantie 2018
Extra ontwikkeltijd	Extra oefenmateriaal toevoegen aan de portal, ontwikkelen van (tussen)toetsen en leeractiviteiten	Per vak 1 dagdeel voor een of meerdere sectieleden (Dus soms per sectie 3x een dagdeel)	Schooljaar 2018-2019
Pedagogisch klimaat Veiligheid	Opstellen groepscontracten in de onderbouw, schoolafspraken (lik-op-stukbeleid) en Positieve	Werkgroep gedrag komt met voorstellen Ondersteuning Sticht.	Schooljaar 2018-2019

	Behavior Support (PBS).	Samenwerkingsschool	
Werkhouding, concentratie, de zelfstandigheid en het leren plannen en taken overzien van de leerlingen	Rapportage naar ouders ontwikkelen, naast de resultaten.	Secties Team Coach Vakdocent	Na de Kerstvakantie
Opbrengsten	Verbeterplannen vmbo en havo (onvoldoende examenresultaten, lange doorstroomtijd, gemiddelde CE is te laag) Evaluatie opbrengsten. Planning examentraining Herkansing met verplichte inspanning uitwerken	Teamleiders, sectievoorzitters, docenten, kwaliteitsmedewerker	Gedurende het schooljaar
Team- en sectieplannen	Opstellen, concrete doelen	Teamleiders, sectie(voorzitters)	Voor de Kerstvakantie
Studiewijzers	Tijdig opstellen, kwaliteit van de inhoud	Secties/docenten Teamleiders	Hele schooljaar
Leef- en werkklimaat	Houden aan afspraken tot anders besloten	Allen	Hele schooljaar
Leerlingen houden zelf een portfolio bij.	Leerlingen 4 vmbo b/k dragen zelf zorg voor de samenstelling van hun portfolio. Waar ben je trots op! LOB. Met als sluitstuk een presentatie voor ouders	Decanen, docenten	Hele schooljaar