

Schoolplan Stichting Andreas College

2018-2022



Stichting
Andreas College

Inhoudsopgave

1. Inleiding	4
1.1. Wie zijn wij	4
1.2. Kernwaarden, missie, visie	4
2. Schoolplan Pieter Groen	8
2.1. Wereldburgerschap.....	9
2.2. Science	10
2.3. Gepersonaliseerd leren.....	12
2.4. Succesvol verder. Aansluiting en geen afsluiting	14
2.5. Personeel.....	15
3. Schoolplan Vakcollege Rijnmond.....	17
3.1. Doorontwikkelen vakcollege	18
3.2. Duurzaamheid en groen	19
3.3. Omgevingsgericht	20
3.4. Ondernemend	20
3.5. Persoonlijke aandacht.....	21
3.6. Personeel.....	22
4. Schoolplan Limes Praktijkonderwijs	24
4.1. Praktisch onderwijs met realistische projecten	25
4.2. Toeleiding naar de arbeidsmarkt	26
4.3. Limes Praktijkonderwijs ondersteunt.	27
4.4. Professioneel team	28
4.5. Personeel.....	29
5. Kwaliteitsbeleid.....	31
5.1. Achtergrond	31
5.2. Huidige situatie	31
5.3. Missie van het bestuur t.a.v. kwaliteit	32
5.4. Kwaliteitsstelsel, kwaliteitscyclus en kwaliteitssysteem	32
5.4.1. Kwaliteitsstelsel	32
5.4.2. Kwaliteitscyclus.....	33
5.4.3. Kwaliteitssysteem	33
5.5. Kwaliteit in de organisatie	33

6. Passende Onderwijsondersteuning	33
Bijlage 1. Managementdrives	34
Bijlage 2. Woordenlijst	37

1. Inleiding

Schoolplan 2018-2022

Dit schoolplan van Stichting Andreas College heeft een scope van 4 jaar en is na instemming van de diverse gremia definitief vastgesteld door het DirectieBeraad op 28 augustus 2018. Aan de totstandkoming van het plan hebben velen intensief breed binnen en buiten de organisatie (samen)gewerkt waarvoor wij onze waardering uitspreken.

1.1. Wie zijn wij

Wie zijn wij

Stichting Andreas College voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Katwijk e.o. (verder; Stichting Andreas College) is opgericht op 26 november 2015, als rechtsopvolger van de Vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Katwijk e.o. Stichting Andreas College vormt het bevoegd gezag van de scholen Pieter Groen (25GD, vwo, havo en vmbo-t, 1137 leerlingen) met als keuzemogelijkheden tweetalig onderwijs (tto), school voor ondernemend leren, sportklas en science, Vakcollege Rijnmond (25GD, vmbo basis-, kader- en gemengde leerweg, 613 leerlingen) en Limes Praktijkonderwijs (26HN, praktijkonderwijs, 273 leerlingen), Stichting Andreas College heeft ten doel de bevordering van het protestants-christelijk voortgezet onderwijs.

1.2. Kernwaarden, missie, visie

Algemeen

Kernwaarden zijn de belangrijkste waarden voor en van een organisatie: het zijn de grondvesten van de keuzes die je maakt als organisatie. De kernwaarden van Stichting Andreas College en van de drie scholen kenmerken de grondhouding van de medewerkers en de leerlingen.

Letterlijk is de missie datgene dat een organisatie wil uitdragen naar buiten, waar de organisatie voor staat. Stichting Andreas College en de drie scholen die hieronder vallen hebben één gemeenschappelijke missie.

De visie is de wijze waarop de beschreven missie behaald kan worden. Het gaat bij de visie om een gezamenlijk toekomstbeeld dat expliciet beschreven is. Hoewel de visie voor langere tijd bedoeld is, kan het zijn dat het toekomstbeeld (door bijvoorbeeld voortschrijdend inzicht) tussentijds moet worden bijgesteld. De drie verschillende scholen geven binnen de kaders van de visie van Stichting Andreas College hun eigen kleur aan de visie.

Sleutelbegrip bij dit alles is communicatie. Kernwaarden, missie en visie vereisen uitleg en toelichting, en niet in de laatste plaats acceptatie van direct betrokkenen.

Kernwaarden

Gevraagd naar de kernwaarden die in de vestigingen van Stichting Andreas College leidend zouden moeten zijn blijkt er sprake van een behoorlijke clustering van bijeen behorende waarden. Wanneer we ze samenvatten is er een groot draagvlak voor de volgende waarden in 4-P's:

1. Persoonlijke aandacht
2. Prestaties en kwaliteit
3. Professionaliteit
4. Plezier

De kernwaarden worden ingekleurd door de protestants-christelijke identiteit van Stichting Andreas College.

Persoonlijke aandacht betekent dat de school zijn leerlingen kent, niet alleen qua leerprestaties, maar ook qua interesses, achtergrond en eventuele belemmeringen. Het is het evenwicht tussen presentie¹ en professionele afstand. Daardoor is de school in staat een klimaat te scheppen waarin de leerling zich begrepen en veilig weet, en waarin de school binnen de (wettelijke, organisatorische en financiële) mogelijkheden de ruimte biedt voor een op die leerling toegesneden onderwijsaanbod. Dit geldt in het bijzonder voor leerlingen die extra onderwijsondersteuning nodig hebben (zie hiervoor ons Beleidsplan Passende Onderwijsondersteuning).

Prestaties en kwaliteit brengen met zich dat de school met de beschikbare middelen een zo hoog mogelijk rendement weet te behalen. Dat rendement wordt niet alleen uitgedrukt in wat meetbaar is, zoals slagingspercentages en doorstroomcijfers, maar ook in minder harde opbrengsten, die te maken hebben met de *Bildung* van de leerlingen: vorming, attitudes, culturele bagage, kortom: mens-zijn.

Professionaliteit betekent dat de school vakmanschap en ondernemerschap uitstraalt. Wie hier werkt heeft een passie voor 'het vak' – in de dubbele betekenis van het docentschap als zodanig, én de inhoud van de over te dragen leerstof of aan te leren vaardigheden – blijft daarin bij en stelt er een eer in zijn vak verder te helpen ontwikkelen, al dan niet in samenwerking met instanties van buiten de school. Andere kenmerken van professionaliteit zijn ruimte voor eigen initiatief, transparantie – doen wat je zegt, en zeggen wat je doet –, reflectie op het eigen functioneren, oog voor de collectieve ambities en een gezonde collegialiteit.

Plezier hangt samen met al het voorgaande, én het voegt er iets aan toe. Fluitend naar school gaan en fluitend naar huis gaan zijn zoiets als arbeidsvoorwaarden voor leerling en medewerker, voor de denkers en de doeners. Het geeft een actieve en ontspannen sfeer, waarin ruimte is voor 'leuke dingen voor de mensen', zoals een meerdaagse reis, een onschuldige grap, en een flinke dosis relativering, en vooral: sprankelend onderwijs!

Missie

Stichting Andreas College is – vanuit een christelijke traditie – een solide en sprankelende schoolgemeenschap voor ieders toekomst waar wij leren en werken voor nu en morgen aan een mooie en duurzame samenleving.

Visie

Stichting Andreas College is opgericht om het beste onderwijs te verzorgen in Katwijk e.o. Stichting Andreas College staat voor kwalitatief goed en uitdagend onderwijs waarin leerlingen hun eigen identiteit verder kunnen ontwikkelen, zodat zij kunnen functioneren in een complexe samenleving waarin verschillende culturele en levensbeschouwelijke stromingen bestaan.

Medewerkers en leerlingen worden gestimuleerd tot een onderzoekende, oplossingsgerichte en lerende houding.

De focus is gericht op de verdere ontwikkeling van professionaliteit en het zien, benutten en ontwikkelen van talenten van medewerkers en leerlingen.

Ambities

¹ Zie A. de Muynck, *Christelijke leraarschap tussen presentie, vorming en werkelijkheid*, Gouda, 2004 (oratie).

Hierin staan de komende vier jaar de volgende ambities centraal. Wij gaan voor:

- a. Aansluiting van ons onderwijs op het vervolgonderwijs en de arbeidsmarkt, Wij willen van herkenbare toegevoegde waarde zijn voor stakeholders en vice versa onder het motto 'de samenleving in de school, de school in de samenleving'.
- b. Goede sturing vooraf en verantwoording achteraf; onze plannen en voorstellen moeten passen binnen de gezamenlijke uitgangspunten, de onderwijsvisie, strategische doelen en keuzes die we hebben gemaakt. Vertrouwen, professionele ruimte en eigenaarschap zijn hierbij sleutelwoorden. Het geheel hierbij is groter dan de som der delen; er is samenhang tussen onderwijsontwikkeling en personeelsbeleid e.d.
- c. Professionalisering zowel op vakinhoudelijk en pedagogisch-didactisch gebied als ook een onderzoeks- en ontwikkelingsgerichte werksfeer en houding. We zijn een ondernemende en lerende organisatie met reflectie op het eigen handelen en de mate waarin dat bijdraagt aan de uitgangspunten en ambities van de organisatie.
- d. Leerlingen leren functioneren in een technologische- en digitale complexe snelle samenleving.

De vraag is wat dit allemaal betekent voor het onderwijskundig beleid van elk van de scholen. Hierna is dit in kaart gebracht. Ter verduidelijking: natuurlijk is er ook veel ander 'beleid' waarover ook opmerkingen te maken zijn of wensen en doelen te formuleren zijn. In een schoolplan ligt echter de focus in de eerste plaats op het onderwijskundig beleid.

In de hierna volgende meer uitgewerkte schoolplannen per locatie is aangegeven hoe de onderdelen van het plan zich verhouden tot de door Management Drives® gehanteerde drijfveren (eerste kolom met kleuren, zie Bijlage 1), tot de waarden (tweede kolom) en of er een relatie is met het onderzoekskader van de onderwijsinspectie (vierde kolom).

Stichting Andreas College

	<ol style="list-style-type: none">1. Leerlingen gaan goed voorbereid naar het vervolgonderwijs of de samenleving in.2. Leerlingen ervaren plezier in het leren.3. Leerlingen ervaren dat er hoge verwachtingen zijn omtrent hun prestaties.
	<ol style="list-style-type: none">1. Leerlingen ervaren persoonlijke aandacht voor hun leren en hun leven.2. Leerlingen ervaren een veilige omgeving in de school3. Leerlingen mogen fouten maken.
	<ol style="list-style-type: none">1. De verbinding met de maatschappelijke omgeving wordt ten bate van het onderwijs ontwikkeld en geëxploiteerd.2. Leerlingen worden aangemoedigd te denken in kansen en mogelijkheden.3. De locaties profileren zich met attractieve programma's.
	<ol style="list-style-type: none">1. Afspraken met leerlingen worden nagekomen, of er wordt uitgelegd waarom dat niet mogelijk blijkt.2. Leerlingen hebben inzicht in de wijze waarop hun prestaties beoordeeld worden.3. Leerlingen hebben te allen tijde een actueel overzicht van hun vorderingen.
	<ol style="list-style-type: none">1. Het is voor iedereen inzichtelijk welke keuzes gemaakt worden en waarom andere keuzes niet gemaakt worden.2. Keuzes zijn gerelateerd aan de missie en de visie.3. Bij het maken van keuzes wordt doortastend gehandeld, zonder te kort te doen aan de zorgvuldigheid.
	<ol style="list-style-type: none">1. Leerlingen ervaren een prettige voorspelbaarheid, die zich uit in zinrijke en terugkerende momenten.



2. Leerlingen zijn trots op hun locatie.

2. Schoolplan Pieter Groen

Pieter Groen biedt als onderdeel van Stichting Andreas College onderwijs aan drie stromen binnen het voortgezet onderwijs: vmbo-tl (mavo), havo en vwo.

Kernwaarden

De kernwaarden van Pieter Groen zijn:

1. Maatwerk en aandacht
2. Innovatie en creativiteit
3. Nieuwsgierigheid en ondernemingszin
4. Eigenaarschap

Voorgenomen beslissingen over welk onderwerp dan ook kunnen worden beoordeeld aan de hand van deze kernwaarden.

Binnen de missie en de visie van Stichting Andreas College kan de visie op onderwijs van Pieter Groen als volgt worden verwoord:

Visie

In de ontwikkeling van het onderwijs op Pieter Groen staat het eigenaarschap van het leerproces centraal. We geven door de combinatie van kennis en vaardigheden de leerling de gereedschappen in handen om als wereldburger te functioneren in een internationaal en technologisch georiënteerde samenleving.

Voorgenomen beslissingen op onderwijskundig terrein kunnen worden beoordeeld aan de hand van deze visie.


Ambities:

1. Pieter Groen levert door zijn onderwijsaanbod een bijdrage aan het ontwikkelen van zijn leerlingen tot wereldburgers met als belangrijke pijlers internationalisering en tweetalig onderwijs (tto).
2. *Science* (Bèta) onderwijs op Pieter Groen staat voor het werken en leren van nu en van morgen. In samenwerking met vervolgonderwijs en bedrijfsleven nemen onderzoeksvaardigheden op natuurwetenschappelijk terrein een belangrijke plaats in het onderwijs van Pieter Groen.
3. Pieter Groen geeft gepersonaliseerd leren vorm door middel van maatwerk, feedback, zorgsysteem en coaching voor de leerlingen. Hiermee vergroot Pieter Groen het eigenaarschap en de kansengelijkheid onder zijn leerlingen.
4. Succesvol verder; de leerlingen van Pieter Groen zijn na afloop van de studie in staat succesvol te zijn in het vervolgonderwijs. Daarbij bereidt Pieter Groen de leerlingen voor op het zelfverzekerd optreden binnen hun rol in de samenleving.

Concreet betekent het dat Pieter Groen de komende jaren wil werken aan de volgende onderwerpen:





2.1. Wereldburgerschap


	<p>3</p> <p>3</p> <p>3, 2</p>	<p>In een geglobaliseerde wereld moeten mensen vaardig zijn in het leggen en onderhouden van contacten met mensen uit andere landen, werelddelen en culturen. Ze geven blijk van deze vaardigheid als ze op reis zijn, maar ook in de eigen woon- en werkomgeving wanneer ze mensen van elders ontmoeten. Dat vereist kennis, interculturele vaardigheden en bovenal de houding om uit de eigen comfortzone te durven stappen en contact te maken met de ander. Op het Pieter Groen bereiden de leerlingen zich voor op die toekomst, zowel binnen het tweetalig onderwijs (tto) als in een doorlopende leerlijn Europese en Internationale Oriëntatie (EIO).</p>	<p>OP1</p> <p>OR2</p>
	<p>3, 2</p>	<p>In 2022 wil Pieter Groen dat het tto binnen de school breder gedragen wordt. Internationalisering betekent niet alleen op reis gaan naar een ander land en buitenlandse gasten ontvangen. Het kan ook via digitale hulpmiddelen. Daarmee zijn contacten te leggen met leerlingen van over de hele wereld.</p>	<p>OP6</p>
	<p>3, 2</p>	<p>Internationalisering kan ook betekenen het uitvoeren van (vakoverstijgende) projecten met een internationale dimensie, waarbij de leerlingen ondernemingszin en wereldburgerschap tonen.</p>	
	<p>3, 2</p>	<p>Van docenten vraagt dit de attitude alert te zijn op internationale aspecten van het eigen vakgebied, die vorm en inhoud te geven binnen de eigen vakles en vakoverstijgend in samenwerking met collega's, en de vaardigheid te ontwikkelen ook in het Engels les te geven in het eigen vak.</p>	<p>OP3</p>
Tijdpad			
	<p>4</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>3</p>	<p>(a) 2017-2018: tto voor havo en mavo geïntroduceerd. Ook vormen we een groep voortrekkers om het tto een breder eigenaarschap te verlenen dan alleen dat van de docenten Engels. Een groep docenten formuleert de kennis, vaardigheden en competenties die nodig zijn om daadwerkelijk inhoud te geven aan wereldburgerschap. Er wordt per afdeling (mavo/havo/vwo) een coördinator internationalisering aangesteld die internationale projecten voorbereidt. Voor het volgende schooljaar wordt ten minste één project per afdeling voorbereid, waarbij leerlingen ofwel fysiek contact leggen met buitenlandse leerlingen van een vergelijkbare schoolsoort, ofwel virtuele contacten aangaan.</p>	<p>OP3</p> <p>OP1</p> <p>OP8</p> <p>OP6</p>
	<p>4</p> <p>2</p> <p>2</p>	<p>(b) 2018-2019: tto voor havo en mavo is in gang gezet. De voortrekkers ontwerpen samen met collega's uit de vaksecties ten minste twee modules binnen het eigen vakgebied die dienst kunnen doen in het tto van het mavo. De ontwerpen worden vervolgens verwerkt in vakoverstijgende projectvoorstellen, tenminste één per afdeling.</p>	


	3	<p>Het aantal projecten internationalisering wordt uitgebreid naar twee projecten per afdeling, waarbij leerlingen fysiek contacten leggen met buitenlandse leerlingen van een vergelijkbare schoolsoort of waarbij de contacten virtueel zijn.</p>	OP6
---	---	---	-----


	4 2 2 3	<p>(c) 2019-2022: tto wordt verder ontwikkeld binnen heel Pieter Groen. De voortrekkers ontwerpen samen met collega's uit de eigen en aangrenzende vaksecties ten minste twee modules per leerjaar die dienst kunnen doen in het schoolbrede tto.</p> <p>De geformuleerde competenties worden verwerkt in vakoverstijgende projectvoorstellen, tenminste één per leerjaar per afdeling.</p> <p>Het aantal projecten internationalisering wordt uitgebreid naar twee projecten per afdeling, waarbij leerlingen contacten leggen met buitenlandse leerlingen van een vergelijkbare schoolsoort, fysiek of digitaal.</p>	OP6
---	------------------	--	-----


2.2. Science


	3	<p>Pieter Groen wil bij alle leerlingen in alle vakken een onderzoekende houding stimuleren en ze kennis laten maken met verschillende aspecten van bèta-onderwijs en de samenhang tussen de verschillende exacte vakken.</p>	OP3
	2	<p>Om de leerlingen voor te bereiden op een snel veranderende 'technologische' toekomst wordt er op Pieter Groen in de eerste twee leerjaren schoolbreed les gegeven in het vak <i>Science</i>. <i>Science</i> staat voor alle vakken binnen het natuurwetenschappelijke spectrum. Het vak biedt op vernieuwende wijze de bètavakken, biologie, natuurkunde en scheikunde geïntegreerd aan. Door de vakken te vervlechten wordt over de volle breedte van het bèta-onderwijs de basis gelegd voor studievaardigheden, een onderzoekende houding en het toepassen van natuurwetenschappelijke vaardigheden zoals het uitvoeren van goed wetenschappelijk onderzoek.</p>	OP1
	2	<p>Desondanks moet het de leerling duidelijkheid verschaffen wat de afzonderlijke vakken inhouden.</p>	
	3	<p>Vanaf leerjaar 3 worden de mono-vakken biologie, natuurkunde en scheikunde aangeboden. Binnen de mono-vakken zal verder worden gewerkt aan en met de bij <i>Science</i> aangeleerde vakoverstijgende vaardigheden.</p>	OP1

		<p>Pieter Groen beschikt over goed geoutilleerde bètalab-lokalen voor de <i>Science</i>-lessen en de lessen in de mono-vakken. Deze zijn uitgerust met een demonstratietafel, leerlingenwerkplekken en ruimte voor het uitvoeren van practica.</p>	OP7 FB2
---	--	--	------------


	1	<p>Docenten verzorgen klassikale instructie, en bieden de gelegenheid om te werken aan groepsopdrachten, zoals modelleren en ontwerpen. Bij het uitvoeren van de opdrachten wordt er gewerkt aan <i>21st Century Skills</i> en vindt, mede aan de hand van <i>rubrics</i>, reflectie plaats op de geleverde prestatie.</p>	OP3
---	---	---	-----


	1	<p>Bij de ondersteuning van practicumlessen zijn TOA's aanwezig om de leerlingen te begeleiden.</p>	OP4
---	---	---	-----


 3 De komende jaren werkt Pieter Groen actief aan het leggen van contacten met universiteiten, hogescholen, ROC's en organisaties uit het bedrijfsleven. OP6

 1 Van docenten in de bètavakken vraagt dit de attitude rekening te houden met de vereisten die in andere dan de eigen disciplines aan beschrijvende vaardigheden, onderzoeksmethoden en validiteit worden gesteld. Ook moet er aandacht zijn voor de link tussen kennisgerichte vakgebieden (natuurkunde, biologie, scheikunde) en de toepassingsgerichte vakgebieden (techniek, landbouw e.d.).

Tijdpad

 2 (a) 2017-2018: Het netwerk van contacten met universiteiten, hogescholen, ROC's en organisaties uit het bedrijfsleven (Jet-Net!) wordt (verder) in kaart gebracht. Hiaten worden benoemd en waar mogelijk opgevuld. Docenten in leerjaar 1 en 2 van de onderbouw werken met hun leerlingen aan de geïntegreerde bètavakken binnen het vak Science. Verder brengen docenten en TOA's in kaart waar de uitrusting van de lokalen (bètalab) verbetering of aanvulling behoeft. Zij stellen een lijst op met de prioriteiten en maken een investeringsplan. OP1
OP7

 3 (b) 2018-2019: Docenten en TOA's ontwikkelen, waar mogelijk in samenspraak met het omringende bedrijfsleven, een set opdrachten die de leerlingen stimuleren tot onderzoek. Deze set is geen statisch geheel, maar kan steeds worden aangevuld en verbeterd, al naar gelang de ontwikkelingen binnen het wetenschapsgebied waarop de opdracht betrekking heeft. Bij de opdrachten wordt mede aandacht besteed aan de relevantie voor de vervolgstudie. Het investeringsplan t.a.v. het bètalab wordt uitgevoerd. OP1

 2 (c) 2019-2021: Vanaf leerjaar 3 worden in alle afdelingen mono-vakken aangeboden met blijvende verankering van vakoverstijgende vaardigheden en samenwerking. Bij havo en vwo wordt in leerjaar 3 binnen het Move-uur één module *Science* aangeboden waarin de onderlinge samenhang van de bètavakken wordt benadrukt en natuurwetenschappelijke vaardigheden worden verdiept. Afhankelijk van de te ontstane contacten met universiteiten en hogescholen (a) wordt er in 4havo/vwo en 5vwo een project ontwikkeld dat primair gericht is op de doorstroming van vwo en havo leerlingen naar universiteit en hbo. In overleg met universiteit en hbo-opleiding zal het project bij voorkeur op de universiteit of hbo plaats vinden. De mavo richt zich binnen de mono-vakken op de doorstroming naar vervolgonderwijs en de opstroom naar havo waarbij de aangeleerde vakoverstijgende vaardigheden worden onderhouden en verder verdiept. OP1
OP6

2, 3 Vanuit de samenwerking met Jet-Net (a) onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om binnen de sectoren Zorg en Welzijn en Techniek deel te nemen aan activiteiten en bedrijfsbezoeken.

2.3. Gepersonaliseerd leren

	<p>1 'Gepersonaliseerd leren is het leerproces waarbij leerlingen op hun eigen wijze en in hun eigen tempo werken aan de leerdoelen.'</p> <p>4 Hiermee willen we bereiken dat de leerlingen actief zijn ('aan staan') en eigenaar zijn van hun eigen leerproces.²</p>	<p>OP2 OP3</p>
	<p>1 Gepersonaliseerd leren is niet persé gericht op de individuele leerling. Het is er op gericht om de leerlingen zo veel mogelijk te laten ontwikkelen, en hierbij wordt gekozen voor een aanpak die optimaal aansluit bij de leerling.</p> <p>1 Na de keuze voor personaliseren moet bedacht worden op welk gebied er gepersonaliseerd wordt. Bijvoorbeeld: mag een leerling kiezen <i>hoe</i> de presentatie gemaakt wordt, <i>of</i> de presentatie gemaakt wordt, <i>of waarover</i> de presentatie gaat? In welke mate wordt er ruimte gemaakt om de leerling in eigen tempo een doel te laten halen? Mag hij werken volgens een eigen planning. Kiezen we voor een mix van keuzes, voor een opbouw of voor alle drie tegelijk?</p>	<p>OP2 OP3</p>
	<p>1 Duidelijk is wel dat deze vormen van ruimte geven aan de leerling zelf allemaal kunnen leiden tot beter onderwijs: het geven van keuzes aan leerlingen, en het aanpassen van de stof aan het niveau van de leerling vergroot de motivatie, en daarmee het rendement en de leeropbrengst.</p>	<p>OP2 OP3 OP4</p>
	<p>1 Op Pieter Groen wordt al gedifferentieerd. Gepersonaliseerd leren en differentiatie hebben veel raakvlakken, maar bij gepersonaliseerd leren krijgt de leerling meer eigenaarschap en daar wil het Pieter Groen naar toe. Gepersonaliseerd leren is namelijk nooit een doel op zich, maar een middel om leerlingen actief te laten zijn en ze eigenaar van het leerproces te maken. Wat is daar voor nodig?</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>1 Om gepersonaliseerd leren mogelijk te maken, richten we ons op vier dingen: Maatwerk, Coaching, Ondersteuning en Feedback.</p>	<p>OP2 OP3 OP4</p>
	<p><u>Maatwerk</u> (door vakdocent en mentor), we denken hierbij aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rekening houden met persoonlijkheid, manier van leren en achtergrond • Differentiëren in onderwijsaanbod • Activerende didactiek 	<p>OP2 OP4</p>
	<p><u>Coaching</u> (door vakdocent, mentor en zorg), we denken hierbij aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aanleren van vaardigheden zoals plannen, samenwerken, reflecteren en gebruik van ICT (<i>21st Century Skills</i>) • Leerlingen zo helpen dat ze eigenaar blijven van de beoogde verandering 	<p>OP4</p>

² Voor het onderstaande is gebruik gemaakt van www.vernieuwendewijs.nl/gepersonaliseerd-leren-wat-is-dat-nu-eigenlijk/



- Helpen bij het ontwikkelen van een *growth mindset* zodat leerlingen meer doorzetten en meer vertrouwen krijgen in eigen mogelijkheden.



1
1

Ondersteuning (door vakdocent, mentor en zorg)

OP4

- Vak gerelateerd, in de les, Move- en flexuur, huiswerkbegeleiding
- Op het persoonlijk vlak



1
1
1

Feedback (door vakdocent/mentor/leerling zelf)

OP2
OP4
OP8
SK2

- Op werkproces
- Op houding en gedrag
- Op resultaten

De leerling doet dit zelf ook door middel van reflecteren

Dit brengt met zich dat we aan de volgende onderwerpen aandacht moeten geven en daarover intensieve gesprekken moeten voeren:

KA2



1
4
1
4
1

- de mate waarin we leerlingen mogelijkheden geven voor eigen keuzes met betrekking tot onderwerpen/tempo/vorm;
- de mate waarin de leerling om (bijvoorbeeld) twee uur op een dag zelf in te delen;
- de mate waarin leerlingen mede-eigenaar kunnen worden van de *leerdoelen*?
- de mate waarin onze aanpak aansluit op (de leefwereld en behoeften van) de leerlingen;
- de ruimte voor leerlingen om ook de manier van toetsen mee te bepalen;
- de mate waarin gepersonaliseerd en roostervrij leren een plek krijgt binnen ons onderwijs;
- de verwachtingen ten aanzien van elke sectie bij de implementatie van het bovenstaande en van de mogelijkheden tot en wenselijkheid van vakoverstijgende samenwerking met andere secties;

Deze onduidelijkheden maken het vooralsnog lastig om een sluitend plan voor vier jaar te maken.

Tijdpad



1

- (a) Voorjaar 2018: Inventariseren welke vakonderdelen binnen de sectie, welke projecten en pilots op school betrekking hebben op gepersonaliseerd leren. Het gesprek starten met docenten (al dan niet in de secties), hoe we ons onderwijs meer kunnen personaliseren en het delen van *good practices*.

OP1



1
1

- (b) 2018/2019: Opstarten/onderbrengen van gepersonaliseerd leren in de secties (pilot). Gepersonaliseerd leren is grof gezien onder te verdelen in drie hoofdpunten. De leerling mag meebeslissen over één (of meer). In de secties wordt besloten waarover dat zal zijn: onderwerp, tempo en/of vorm. Secties delen in september, januari en mei hun plannen en voortgang met andere secties, aan het einde van het jaar wordt hierop gereflecteerd. Aan de hand van deze reflectie besluit de sectie



1

of ze zal doorgaan met deze manier van gepersonaliseerd leren, of ze andere keuzes maakt, dan wel of ze het gepersonaliseerd leren uitbreidt naar andere aspecten er van.



(c) 2019/2020: Uitgewerkte/aangepaste pilot een vaste plek geven binnen de secties.



1

(d) 2020/2021: Uitbreiden van gepersonaliseerd leren. Werd bijvoorbeeld in 2019/2020 geëxperimenteerd met Keuze en Tempo, dan kan een sectie dit uitbreiden met Vorm en zo een eigen opbouw maken door de tijd heen.

2

2.4. Succesvol verder. Aansluiting en geen afsluiting



2

2

Om leerlingen succesvol te kunnen laten zijn heeft het onderwijs op Pieter Groen een duidelijk beeld bij de instroom, doorstroom en uitstroom van elke leerling.

Bewust sturen op aansluitingen biedt leerlingen de mogelijkheid in een groter verband te leren en de docenten geeft het de ruimte de kennis en vaardigheden die bij hun vakken horen in een breder perspectief te plaatsen. De overgang vanaf een basisschool is groot; de leerlingen gaan van de grote niveaoverschillen in groep 8 naar homogene klassen of in elk geval naar klassen waarin doorgaans maximaal twee niveaus aanwezig zijn. Daarom wordt in de onderbouw vooral geïnvesteerd in de ontwikkeling van doorlopende leerlijnen.

Deze doorlopende leerlijnen dienen als instrument om de voortgang te kunnen meten en daarmee de kansen van elke leerling te vergroten. Hieronder volgt een aantal voorbeelden.

OP1

OP2

OP2
OP8

1

Doorlopende leerlijn Feedback. Feedback is bij uitstek het instrument waarmee zowel de leerling als de docent de voortgang kan meten. De ontwikkeling van het portfolio waarin rubrics³ zijn opgenomen die de feedback tot een overzichtelijk instrument maken, levert de leerlingen en docenten inzicht in het handelen op.

Op deze wijze worden de 'zachte landing' en 'request2retest' in het kader van de leerontwikkeling geplaatst.

OP2
OP3
OP4
OP8

Aansluiting 4 mavo-4 havo. Binnen Pieter Groen kiest minimaal 30% van de leerlingen van de mavo voor een aansluiting naar 4 havo. De overgang van 4 mavo naar 4 havo is groot en het aantal leerlingen dat zich verkijkt op de


OP1
OP4
OP8


³ Een rubric is een instrument om verschillende soorten prestaties van leerlingen te evalueren of te beoordelen. Je kunt dan denken aan het doen van onderzoek, het maken van een ontwerp, het houden van een presentatie, maar ook van het proces van samenwerken.


Om een echte rubric genoemd te mogen worden, moet hij aan bepaalde eisen voldoen. De criteria **moeten in eenduidige taal op verschillende niveaus (meestal vier) worden beschreven.**


Woorden als 'beter', 'vaak', of 'uitstekend', of 'mager' moeten vermeden worden. In plaats daarvan moeten de omschrijvingen nauwkeurig het verlangde gedrag van leerlingen beschrijven.


Rubrics kunnen zowel door docenten als door leerlingen gebruikt worden.

 1 verschillen is niet gering. Om de successen van de leerlingen die overstappen te vergroten is er sinds twee jaar een buddy-systeem in werking getreden dat zijn vruchten afwerpt. OR1


 1 *Doorlopende leerlijnen van vaardigheden.* Om een breuk in de overgang van de onderbouw naar de bovenbouw te helen, worden er binnen de verschillende secties doorlopende leerlijnen 'vaardigheden' aangeboden die in dit proces een belangrijke rol spelen. Een voorbeeld hiervan is het project in het havo 'Presenteren kun je leren' waarbij onder aanvoering van de sectie Nederlands de samenwerking met andere vakken gezocht wordt om een doorlopende leerlijn mondelinge taalvaardigheid te realiseren. OP1
OP4
OP5
OR1

 1 In de mavo is dit jaar een begin gemaakt met het structureel gepersonaliseerd leren. In eerste instantie voor de vakken Nederlands, Engels en Wiskunde, maar de ambitie van Pieter Groen is om zowel de doorlopende leerlijnen zoals het Feedback model als de doorlopende leerlijn Mondelinge Taalvaardigheid aan elkaar te verbinden en door alle afdelingen van het Pieter Groen heen te verweven zodat er in 2021 geen sprake meer kan zijn van breuken binnen de onderwijsontwikkeling van leerlingen op het Pieter Groen.

 1 De doorlopende leerlijnen en het opbouwen van vaardigheden zoals die in onder de verzamelnaam *21st Century Skills* zijn ondergebracht, hebben als tweede doel dat er een betere aansluiting met de vervolgopleidingen gerealiseerd wordt. Pieter Groen heeft de ambitie dat een leerlijn zonder breuken, in samenhang met de verworven kennis, elke aansluiting succesvol maakt en niet tot een afsluiting leidt.

 1 Van docenten vraagt dit de bereidheid meer dan nu het geval is zich te verdiepen in de inhoud en werkwijze van andere vakken en aandachtsgebieden dan die waarin men zelf lesgeeft. Anderzijds, het feit dat het project vakoverstijgend is betekent dat de werkdruk die een project met zich brengt wordt verdeeld over de docenten van de diverse vakken.

Tijdpad

 (a) voorjaar 2018: eerste project vakoverstijgende mondelinge taalvaardigheid in het havo OP1
(b) 2018-2019: na evaluatie van (a) vier projecten vakoverstijgende mondelinge taalvaardigheid in het havo, twee in het mavo en twee in het vwo
(c) 2019-2020: tenminste één project vakoverstijgende mondelinge taalvaardigheid in elk leerjaar in elke schoolsoort
(d) 2021-2022: tenminste twee projecten vakoverstijgende mondelinge taalvaardigheid in elk leerjaar in elke schoolsoort

2.5. Personeel

Om de ambities zoals hierboven beschreven te kunnen realiseren, zet Stichting Andreas College een aantal personeelsinstrumenten in. De locatiedirecteur heeft aangegeven de volgende accenten te willen leggen.

Professionalisering van de docenten staat hoog op de agenda. Kortgeleden heeft de locatiedirecteur het professionaliseringsbeleid vastgesteld, waarin hij de kaders van dit beleid voor de komende jaren benoemt. Vervolgens is ook aangegeven wat dit voor het lopende schooljaar in de praktijk betekent. Jaarlijks zal de directeur aan de hand van het jaarplan bezien welke gevolgen dat heeft voor de professionalisering van docenten. Het Lerarenregister dat volgend jaar in werking treedt, gaat een belangrijke rol spelen bij de registratie van de bekwaamheid van docenten. De docenten zullen hierover in een reeds geplande voorlichtingsbijeenkomst worden bijgepraat.

In dit kader zet Pieter Groen de komende jaren in op de ontwikkeling van het tto.

Docenten moeten zich scholen in deze manier van lesgeven (*Content and Language Integrated Learning*) en worden in de gelegenheid gesteld daarvoor een *Certificate Cambridge Advanced* te behalen. Er wordt naar gestreefd om dat in company te realiseren. Ook wordt er aan gedacht docenten ervaring te laten opdoen door een bepaalde periode mee te lopen bij Engelse scholen, deel te laten nemen aan internationale reizen en aan intervisie te doen.

De werving van eerstegraads docenten in de bètavakken verloopt moeizaam. Dat is een landelijk probleem. In de notitie tekortvakken die vorig jaar is vastgesteld en jaarlijks zal worden geëvalueerd, wordt hieraan uitvoerig aandacht besteed.

Ook voor Pieter Groen geldt dat er in de profielen die de school gebruikt bij de werving van nieuwe docenten, nog duidelijker dan nu het geval was, moet worden aangegeven waarom die docenten graag bij ons moeten willen werken. De welkomstpremie die voor de invulling van de tekortvakken moet daarin ook zijn werk doen. In de profielen moet ook worden vermeld dat het om tto gaat.

Belangrijk in dit geheel is de coaching van nieuwe docenten. Kortgeleden is het beleid hiervoor vastgesteld. Er is een aantal coaches binnen Pieter Groen aan het werk gegaan om de nieuwe docenten te begeleiden. Het is van het allergrootste belang dat hieraan veel aandacht wordt besteed. Daarbij is de inzet van lesreductie voor startende docenten cruciaal.

Van belang is dat er gesprekken met docenten over hun functioneren worden gevoerd.

De gesprekscyclus is daartoe het geëigende middel. Er is een procedure vastgesteld die dat allemaal regelt. Een zogeheten 360°-feedback van de naaste collega's en van de leerlingen maakt daar deel van uit. Ook wordt gebruik gemaakt van de Digitale Observatie Tool waarin de kwaliteit van de lessen van docenten wordt vastgelegd.

De locatiedirectie en de afdeling P&O van Stichting Andreas College onderzoeken of zij de vastlegging van de gesprekken in het kader van de gesprekscyclus hieraan kunnen koppelen, zodat een zeer bruikbaar managementinstrument ontstaat.

De locatiedirectie stelt in overleg met de personeelsgeleding van de deelraad jaarlijks een formatie vast. Voorlopige vaststelling vindt plaats in mei, definitieve in oktober, waarbij in het laatste geval rekening is gehouden met de allerlaatste ontwikkelingen. Binnen Pieter Groen werken er op dit moment 98 docenten die 77,99 fte vertegenwoordigen en 31 OOP'ers die 17,49 fte invullen.

De schoolleiding wordt gevormd door de locatiedirecteur (1, 0 fte) en vier adjunct-directeuren (3,6 fte). De verhouding man/vrouw is: drie vrouwen en twee mannen.

Door de ontwikkeling van het vak *Science* zal het aantal TOA's dat in het sciencelab werkzaam zal zijn, naar verwachting toenemen. Welke consequenties dat vervolgens heeft voor de OP-formatie zal in dit schooljaar nader moeten worden onderzocht.

3. Schoolplan Vakcollege Rijnmond

Vakcollege Rijnmond biedt als deel van Stichting Andreas College onderwijs aan het vmbo op de niveaus basis, kader en gemengde leerweg.

Kernwaarden

De Kernwaarden van Vakcollege Rijnmond zijn:

1. Praktijkgerichtheid
2. Degelijk én eigentijds
3. Persoonlijke aandacht
4. Omgevingsgericht (duurzaam, groen, maatschappelijk verantwoord)
5. Ondernemend

Voorgenomen beslissingen over welk onderwerp dan ook kunnen worden beoordeeld aan de hand van deze kernwaarden.

Binnen de missie en de visie van Stichting Andreas College kan de visie op onderwijs van Vakcollege Rijnmond als volgt worden verwoord:

Visie

Onze visie is dat ons onderwijs op Vakcollege Rijnmond praktijkgericht is en dat de theorie hieraan ondersteunend is. Vakmanschap in de brede zin van het woord is een cruciale component hierin en ons motto is dan ook 'voor denkers en doeners'.

We willen de leerlingen écht bereiken door ze als persoon te kennen. Onze persoonlijke aandacht voor de leerling draagt hier toe bij en zorgt er voor dat de leerling groeit; als gelukkig persoon en als aankomend beroepsbeoefenaar.

Wij zijn ons ervan bewust dat wij vanuit onze (maatschappelijke) verantwoordelijkheid toeleiden naar een groene en duurzame samenleving.

Ondernemingszin bij Vakcollege Rijnmond komt tot uiting in de wisselwerking om aan de ene kant het bedrijfsleven en de instellingen in onze school te halen en aan de andere kant leerlingen praktijkervaring op te laten doen in dit bedrijfsleven en bij deze instellingen.

Voorgenomen beslissingen op onderwijskundig terrein kunnen worden beoordeeld aan de hand van deze visie.

Ambities:

1. Vakcollege Rijnmond laat het concept vakcollege tot wasdom komen als een school waarbij degelijk en eigentijds onderwijs hand in hand gaan en waarbij praktijkgericht onderwijs en 'denken en doen' centraal staan. Alles draait in Vakcollege Rijnmond om gelukkige leerlingen in een plezierige leer- en werkomgeving.
2. Vakcollege Rijnmond ontwikkelt zich tot een 'groene school' waarbij duurzaamheid en klimatologisch, omgevingsgerichte energie maar ook groen in de vertaling van biologisch en ecologisch de pijlers zijn.
3. Vakcollege Rijnmond wil een maatschappelijk bewuste school zijn en realiseert dit door intensieve contacten met de lokale omgeving waar nuttige samenwerking en projecten uit




voortvloeien. Daarmee levert Vakcollege Rijnmond een toegevoegde waarde aan zijn omgeving.

4. Vakcollege Rijnmond is ondernemend. Dat betekent dat het strategische allianties aangaat met lokale ondernemers en onderwijsinstellingen zodat het een breed en praktijkgericht onderwijsconcept kan bieden.
5. Vakcollege Rijnmond kent zijn leerlingen en geeft hen persoonlijke aandacht.



Concreet betekent het dat Vakcollege Rijnmond de komende jaren wil werken aan de volgende onderwerpen:

3.1. Doorontwikkelen vakcollege


	<p>1</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>2</p>	<p>Vakcollege Rijnmond biedt vanaf de instroom in leerjaar 1 een keuze. De leerlingen kunnen kiezen uit twee vakroutes, nl. die van Mens&Dienstverlening en Techniek. Ook kiezen we voor een profiel in de bovenbouw en binnen en buiten dat profiel weer voor beroepsgerichte keuzevakken. Er valt veel te kiezen op Vakcollege Rijnmond! Die keuze zal binnen alle vakken van het Vakcollege herkenbaar gepositioneerd worden. Door de keuze die de leerling maakt laat hij zien wie hij is of wat hij wil worden. Dat we de leerling verantwoordelijk maken voor zijn eigen keuze brengt met zich dat we uitgedaagd worden in de leerroute meer maatwerk te bieden en dat zo gepersonaliseerd leren echt gestalte krijgt.)</p> <p>Binnen de lessen van de vakroutes Mens en Dienstverlening en Techniek maken we gebruik van lesbrieven die de docent zelf van inhoud en content voorziet. Deze lesbrieven bieden we digitaal aan. Vakcollege Rijnmond voert dit op termijn ook buiten de hier genoemde leerroutes verder door. Het digitaal aanbieden van eigen gemaakt lesmateriaal zal op termijn ook in andere lessen steeds vaker worden toegepast.</p>	<p>OP1</p> <p>OP2</p> <p>OP3</p>
	<p>1</p>	<p>In 2021 hebben wij het vakcollege zodanig gerealiseerd dat leerlingen praktisch en praktijkgericht bezig zijn met de door hen gekozen vakroute. Dit gaan wij realiseren door in de aankomende vier jaar de hieronder beschreven stappen te ondernemen.</p>	<p>OP2</p> <p>OP7</p>
	<p>5</p> <p>2</p>	<p>Van de docent vraagt dit een attitude om gericht te zijn op de buitenwereld en de wijze waarop de contacten daarmee kunnen worden ingezet ten behoeve van de leerlingen. De docent zal zich blijvend moeten ontwikkelen – het werkveld doet dat ook! Daarbij zal hij gericht moeten zijn op samenwerking binnen de school (onderbouw-bovenbouw).</p>	
Tijdpad			
	<p>2</p> <p>2</p> <p>2</p>	<p>(a) 2017/2018: We passen de lesbrieven verder aan. We creëren een groter aanbod lesbrieven, aangepast aan het niveau van de leerlingen. Daarbij is het belangrijk dat er goede ICT-faciliteiten aanwezig zijn op school. Hiervoor is een goed werkend WiFi netwerk nodig en leerlingen en docenten die bekwaam zijn in gebruik van een iPad. We maken een start met het vormgeven van een doorlopende leerlijn tussen de lessen van de vakroute en de sectoren.</p>	<p>OP1</p> <p>OP2</p> <p>OP3</p>

- | | | |
|---|--|------------|
|  | <p>1 (b) 2018/2019: We bieden meer praktijkgerichte opdrachten aan binnen de lessen van het Vakcollege. Hiervoor maken wij gebruik van de praktijkruimtes van de sectoren, we richten vakcollege ruimtes in, voor onze leerlingen en we starten met leren in de praktijk bij lokale ondernemers. Dat vraagt de opzet en het onderhoud van een levendig netwerk. Deze praktijkgerichte opdrachten bieden de leerlingen de mogelijkheid te oefenen in vaardigheden die zij zowel op school als in het werkveld kunnen gebruiken.</p> | <p>OP7</p> |
|  | <p>2 (c) 2019/2020: Het vakcollege heeft een doorlopende leerlijn gecreëerd tussen onderbouw en bovenbouw. Inzet van de kennis van de docenten uit bovenbouw is cruciaal. Leerlingen kunnen hun eigen route bepalen met gebruikmaking van alle lessen die het vakcollege te bieden heeft.</p> | |
|  | <p>5 (d) 2020/2021: We hebben een bruikbaar netwerk van lokale en regionale ondernemers. De leerlingen kunnen dit gebruiken om kennis te maken met hun mogelijke toekomstige werkveld.</p> | |

3.2. Duurzaamheid en groen

- | | | |
|---|--|----------------------------|
|  | <p>4 Duurzaamheid in het onderwijs is een basisvoorwaarde om succesvol te kunnen werken aan een leefbare planeet en een 'groene' en gezonde economie. Een gezonde leefstijl (voeding, bewegen, ontspanning) maakt daar deel van uit.</p> <p>4 Duurzame ontwikkeling is een voorwaarde om de grote uitdagingen van de 21^e eeuw het hoofd te kunnen bieden. Die uitdagingen liggen in ecologische, economische en sociale dimensies, en wel in samenhang. De ambitie is het leveren van een bijdrage aan een groene economie en een leefbare planeet.</p> <p>4 Leerlingen ontwikkelen kennis en vaardigheden om de context van de uitdagingen te begrijpen, en een attitude om vanuit hun latere werk en maatschappelijke rol, vorm en inhoud te kunnen geven aan de bovengenoemde bijdrage. Het onderwijs vervult daarin een cruciale rol.</p> <p>4 Duurzaamheid is een van de kernwaarden van Vakcollege Rijnmond. We hechten aan een praktijk van duurzaam handelen, leven en ontwikkelen.</p> <p>4 Duurzaam zit in ons DNA.</p> | <p>OP1
SK2
FB2</p> |
|  | <p>4 Van de docent vraagt dit een attitude en opmerkzaamheid gericht op het vormgeven aan de waarde duurzaamheid, zowel door hemzelf als door collega's en leerlingen.</p> | |

Tijdpad

- | | | |
|---|--|--|
|  | <p>2, 4 (a) 2018/2019: Meer dan 5% van de onderwijstijd (50 lessen) per klas in leerjaar 1 is inhoudelijk gericht op groen en duurzaamheid. In leerjaar 2 tot en met 4 zijn minimaal 10 lessen per jaar inhoudelijk gericht op groen en duurzaamheid. De gezonde schoolkantine wordt geïntensiveerd. De leerlingen zijn betrokken in de uitvoering daarvan. Zowel in de schoolkantine als in de kooklessen wordt waar mogelijk gewerkt met verse en biologische producten.</p> | |
|---|--|--|



2, 4 (b) 2019/2020: Zowel in de onderbouw als de bovenbouw is een projectweek duurzaamheid gepland, naast de inhoudelijk gerichte lessen. De docenten geven vakoverstijgend dit project vorm.



4 (c) 2020/2021: Vakcollege Rijnmond start met het programma van Eco-schools, een internationaal keurmerk voor duurzame scholen.⁴ Om hiervoor in aanmerking te komen moeten we duurzaamheid verankeren in methoden en activiteiten. Gebouw en omgeving dienen als lesmateriaal.



4 (d) 2021-2022 Vakcollege Rijnmond neemt het Eco-schools keurmerk in ontvangst.

3.3. Omgevingsgericht



Vakcollege Rijnmond staat midden in de samenleving van Katwijk. Het neemt een prominente plaats in en men kan niet meer om Rijnmond heen. We zijn er voor onze omgeving, en we geloven dat we van meerwaarde zijn voor de ons omringende maatschappij. Deze contacten leiden tot projecten, en hieruit vloeit voort dat wij in hoge mate praktijkgericht kunnen werken.

OP1
OP6
OP7



4 Van de docenten vraagt dit sensitiviteit voor de vraag die de omgeving aan de school kan stellen, en ook daadwerkelijk stelt, en omgekeerd een attitude voor wat buiten de school gebeurt en van nut zou kunnen zijn voor de leerlingen. Dit impliceert een nieuwsgierige houding en overzicht van de ontwikkelingen binnen het eigen vakgebied.

Tijdpad



4 (a) 2018/2019: Vakcollege Rijnmond ontwikkelt een overzicht per leerjaar en vak waarin de omgevingsgerichte activiteiten staan vermeld.



4 (b) 2019/2020: Binnen Vakcollege Rijnmond hebben docenten van elk vak een omgevingsgerichte activiteit ontwikkeld van minimaal 5% van de lestijd van het betreffende vak.



1 (c) 2020/2021: Vakcollege Rijnmond biedt mogelijkheden aan het primair onderwijs om met elkaar vorm te geven aan lessen *Technology*.



4 (d) 2021/2022: Vakcollege Rijnmond biedt optimale ruimte aan de wisselwerking tussen de school en haar omgeving. De school is van de leerlingen én van de samenleving. Dit krijgt vorm in o.m. gastlessen vanuit bedrijven en instelling, stages, buitenschoolse projecten e.d.


3.4. Ondernemend







5

OP1



⁴ <https://eco-schools.nl/>.

	<p>Vakcollege Rijnmond vindt een ondernemende houding van leerlingen en medewerkers van groot belang. Ondernemend zijn is namelijk niet alleen voorbehouden aan ondernemers. Een ondernemende houding en ondernemend gedrag zijn tegenwoordig ook voor werknemers belangrijke eigenschappen. Een ondernemende werknemer kan voor zijn werkgever een belangrijke inbreng hebben als het gaat om kennis en innovatie. Wij zien ondernemend gedrag als het zien én benutten van kansen. Om bovenstaand gedrag te stimuleren laten we alle leerjaren kennis maken met het toekomstige werkveld. Dit bereiken we door buiten de school activiteiten te organiseren, en door vakmensen uit te nodigen om in de school te komen en hun kennis en vaardigheden met ons te delen.</p>	<p>OP6 OP7</p>
5 5		


Tijdpad


	<p>(a) 2018/2019: We inventariseren welke bestaande contacten er al zijn binnen Vakcollege Rijnmond met het bedrijfsleven en/of instellingen.</p>	
	<p>(b) 2019/2020: Vakcollege Rijnmond breidt het netwerk uit en consolideert het. Daarnaast organiseren we in zowel de onder- als de bovenbouw per jaar een praktijkgerichte activiteit, gericht op ondernemerschap, die aansluit bij de gekozen vakroute/sector.</p>	5 1, 5
	<p>(c) 2020/2021: In elk leerjaar hebben de leerlingen elk leerjaar minimaal één praktijkgerichte activiteit, gericht op ondernemerschap, die aansluit bij de gekozen vakroute/sector.</p>	1, 5
	<p>(d) 2021-2022 Alle leerlingen hebben elke periode minimaal één praktijkgerichte activiteit, gericht op ondernemerschap, aansluitend bij de gekozen vakroute/sector.</p>	1, 5

3.5. Persoonlijke aandacht


	<p>Vakcollege Rijnmond richt zich niet alleen op leerlingen die op pedagogisch vlak extra ondersteuning nodig hebben, alsmede op leerlingen die extra begeleiding nodig hebben met betrekking tot de basisvaardigheden lezen, spelling en/of rekenen. Als leerlingen deze basisvaardigheden – als gevolg van bijvoorbeeld dyslexie of dyscalculie – onvoldoende verworven hebben, dan kunnen zij daarvan ernstige hinder ondervinden in tal van andere vakken. Persoonlijke aandacht kan een terugval voorkomen.</p>	<p>OP2 OP4 SK1 KA1 KA2</p>
3 2 3		
	<p>Het ligt voor de hand dat de docent van bij het benoemen van onderwijsbehoefte op het gebied van lezen en spelling een beroep doet op de deskundigheid van de docent Nederlands of in voorkomend geval de reken- en dyslexiecoach. Dan worden de doelen voor de duur van het groepsplan ten aanzien van technisch lezen, begrijpend lezen, spelling en/of rekenen als uitgangspunt genomen. Een ijkpunt daarbij zijn de referentieniveaus die voor taal en rekenen zijn vastgesteld.⁵ Het niveau 2F</p>	<p>OP3</p>
2		

⁵ Expertgroep Doorlopende Leerlijnen Taal en Rekenen, 2008

 beschrijft voor taal/lezen en rekenen in het voortgezet onderwijs doelen die noodzakelijk zijn voor een goed maatschappelijk functioneren op het terrein van taal en rekenen. OR2

 3 Van docenten wordt verwacht dat zij over hun eigen aanbod en handelen naar een leerling reflecteren waarbij zij uitgaan van de vraag en behoefte van de leerling.

Tijdpad

 2018-2019: Beheerder aanstellen en 'vakgroep' instellen. Overzicht maken van instroom leerlingen met onderwijsbehoefte. Kennis uitbreiden van variaties in instructie, leerstof, methodieken, leeractiviteiten, werkvormen en pedagogische aanpak om leerlingen extra te begeleiden en te ondersteunen.
2019-2020: Inventariseren en uitproberen van methodieken.
2020-2021: Actualiseren en aanvullen van bovenstaande door beheerder, schoolleiding en zorgcommissie.
2021-2022: Evalueren en docenten breiden expertise uit.

3.6. Personeel

Om de ambities zoals hierboven beschreven te kunnen realiseren, zet Stichting Andreas College een aantal personeelsinstrumenten in. De locatiedirectie heeft aangegeven de volgende accenten te willen leggen.

Professionalisering van de docenten staat hoog op de agenda. Kortgeleden heeft de locatiedirectie het professionaliseringsbeleid vastgesteld, waarin ze de kaders van dit beleid voor de komende jaren benoemt. Vervolgens is ook aangegeven wat dit voor het lopende schooljaar in de praktijk betekent. Jaarlijks zal de directie aan de hand van het jaarplan bezien welke gevolgen dat heeft voor de professionalisering van docenten. Het Lerarenregister dat volgend jaar in werking treedt, gaat een belangrijke rol spelen bij de registratie van de bekwaamheid van docenten. De docenten zullen hierover in een reeds geplande voorlichtingsbijeenkomst worden bijgepraat.

In dit kader wil Vakcollege Rijnmond de komende jaren het accent leggen op de blijvende scholing van de docenten die binnen het Vakcollege lesgeven of les gaan geven. Die scholing is maatwerk. Het gaat dan met name om scholing op het gebied van omgaan met digitaal lesmateriaal en scholing in digitale didactiek.

Tevens vindt er locatie brede scholing plaats ten behoeve van *leerKRACHT*. *leerKRACHT* heeft als doel de organisatie elke keer een beetje beter maken. Dit kan door collegiale consultatie in de lesbezoeken toe te passen en het bevragen van leerlingen welke verbeteringen gemaakt kunnen worden.⁶

leerKRACHT is een tweejarig traject waaraan alle docenten meedoen. In het begin vindt de scholing wekelijks plaats en later in het traject maandelijks.

Om continuïteit van de ondersteuning (zorg) voor de leerlingen op peil te houden is scholing een vereiste, te meer ook daar meerdere collega's zich met de ondersteuningstaken zullen bezig houden.

⁶ Zie <https://stichting-leerkracht.nl/>.

Voor de lessen *Technology* die de techniekdocenten aan de basisschoolleerlingen geven, is geen extra scholing nodig. Zij kunnen die lessen nu reeds zelf verzorgen.

De gastlessen en bedrijfsbezoeken krijgen binnen de locatie veel meer body. Het gaat om leren in de praktijk bij lokale ondernemers. Een nog nader aan te wijzen coördinator zal als onderdeel van de jaartaak het netwerk van lokale ondernemers beheren. De zorg voor een stage/praktijkbureau hoort daarbij. Gelet op de grote overeenkomsten van het werk en een mogelijke botsing van belangen ligt een onderzoek naar samenwerking in dit kader met Limes praktijkonderwijs voor de hand.

Vakcollege Rijnmond is er in geslaagd om bij de werving van docenten in de tekortvakken successen te boeken. Wij moeten echter met elkaar alert blijven, vandaar ook dat de notitie tekortvakken die in 2016 is vastgesteld, jaarlijks zal worden geëvalueerd. Indien nodig worden er passende maatregelen genomen. Ook voor het Vakcollege geldt dat er in de profielen die het gebruikt bij de werving van nieuwe docenten, nog duidelijker dan nu het geval was, moet worden aangegeven waarom die docenten graag bij ons zouden willen werken. De welkomstpremie die voor de invulling van de tekortvakken beschikbaar is moet daarin ook zijn werk doen.

Ook voor het Vakcollege Rijnmond is coaching van nieuwe docenten belangrijk. Kortgeleden heeft de locatiedirectie het beleid hiervoor vastgesteld. Er is een aantal coaches aan het werk gegaan om de nieuwe docenten te begeleiden. Het is van het allergrootste belang dat hieraan veel aandacht wordt besteed. Daarbij is de inzet van lesreductie voor startende docenten cruciaal.

Van belang is dat er gesprekken met docenten over hun functioneren worden gevoerd. De gesprekscyclus is daartoe het geëigende middel. Er is een procedure vastgesteld die dat allemaal regelt. Een zogeheten 360°-feedback van de naaste collega's en van de leerlingen maakt daar deel van uit. Ook wordt gebruik gemaakt van de Digitale Observatie Tool waarin de kwaliteit van de lessen van docenten wordt vastgelegd.

De locatiedirectie en de afdeling P&O van Stichting Andreas College onderzoeken of zij de vastlegging van de gesprekken in het kader van de gesprekscyclus hieraan kunnen koppelen, zodat een zeer bruikbaar managementinstrument ontstaat.

De locatiedirectie stelt in overleg met de personeelsgeleding van de deelraad jaarlijks een formatie vast. Voorlopige vaststelling vindt plaats in mei, definitieve in oktober, waarbij in het laatste geval rekening is gehouden met de allerlaatste ontwikkelingen. Binnen het Vakcollege Rijnmond werken er op dit moment 46 docenten die 39,31 fte vertegenwoordigen en 26 OOP'ers die 16,24 fte invullen. De schoolleiding wordt gevormd door de locatiedirecteur (0,2 fte) en één adjunct-directeur (1,0fte) en twee teamleiders (1,8 fte). De verhouding man/vrouw is: één vrouw en drie mannen.

4. Schoolplan Limes Praktijkonderwijs

Limes Praktijkonderwijs biedt als onderdeel van Stichting Andreas College praktijkonderwijs (pro) aan.

Kernwaarden

De kernwaarden van Limes Praktijkonderwijs zijn:

1. Plezier
2. Praktijkgericht
3. Persoonlijk
4. Vooruitstrevend
5. Veilig

Voorgenomen beslissingen over welk onderwerp dan ook kunnen worden beoordeeld aan de hand van deze kernwaarden.

Binnen de missie en de visie van Stichting Andreas College kan de visie op onderwijs van Limes Praktijkonderwijs als volgt worden verwoord.

Visie

Limes Praktijkonderwijs is de school waar leerlingen van 12 tot en met 18 jaar met een toelaatbaarheidsverklaring PRO praktisch onderwijs krijgen in een veilige omgeving.

Deze omgeving is gericht op arbeidstoeleiding waarbij we kijken naar de persoonlijke kwaliteiten, passende ondersteuning en het behalen van het ontwikkelperspectief.

Dit doen we opdat onze leerlingen zich aan het eind van de opleiding hebben ontwikkeld tot een zelfstandig functionerende jongvolwassene met een arbeidsplaats binnen de eigen mogelijkheden.

Voorgenomen beslissingen op onderwijskundig terrein kunnen worden beoordeeld aan de hand van deze visie.


Ambities:

1. Limes Praktijkonderwijs biedt realistisch, praktijkgericht onderwijs, waarbij projecten een grote rol spelen, en waarbij optimaal gebruik wordt gemaakt van digitale hulpmiddelen en vaardigheden.
2. Wij richten ons op het toeleiden naar kansrijke banen op basis van de vraag in de arbeidsmarkt binnen een bereikbare afstand. Nauwe samenwerking met externe partners (zoals het bedrijfsleven en instellingen) en een goed ondersteunde stage zijn hierbij randvoorwaardelijk.
3. Wij coachen onze leerlingen door goede begeleiding en ondersteuning zodat zij zich kunnen ontwikkelen tot een zelfstandig functionerende jongvolwassene.
4. De professionaliteit van het team staat borg voor de randvoorwaarden om in een positief klimaat te werken en te leren.

Voorgenomen beslissingen op onderwijskundig terrein kunnen worden beoordeeld aan de hand van deze visie.

Concreet betekent het dat Limes Praktijkonderwijs de komende jaren wil werken aan de volgende onderwerpen:

4.1. Praktisch onderwijs met realistische projecten

	1 4	Limes Praktijkonderwijs biedt realistisch, praktijkgericht onderwijs, waarbij projecten een grote rol spelen, en waarbij optimaal gebruik wordt gemaakt van digitale hulpmiddelen en vaardigheden.	OP1 OP7
	4	De leerlingen van Limes Praktijkonderwijs krijgen elk schooljaar minimaal drie projecten. De projecten sluiten aan bij de 21 ^e -eeuwse vaardigheden die leerlingen voorbereiden op de huidige maatschappij waarbij steeds meer computers en ICT worden gebruikt. De projecten zijn realistisch, sluiten aan bij de belevingswereld van de leerlingen en staan in het kader van werken, wonen, vrije tijd en burgerschap. Daarnaast zijn de projecten gericht op het voorbereiden op of ontwikkelen van stagevaardigheden.	OP1 OP7 OR1 OR2
	4 3	Bij het ontwikkelen van de projecten is er een duidelijke link tussen theorie en praktijk. Praktijkdocenten en mentoren/avo-docenten werken derhalve nauw met elkaar samen. Zij worden in het proces begeleid door een projectcoördinator. Alle projecten worden beschreven in een draaiboek, volgens een vast format. Om bij leerlingen de vaardigheden en werkprocessen te ontwikkelen wordt gedifferentieerd lesgegeven. Er wordt daarbij gebruik gemaakt van beoordelingslijsten om voor leerlingen inzichtelijk te maken welke competenties ontwikkeld moeten worden. De leerlingen werken tijdens projecten aan de volgende vaardigheden: samenwerken, presenteren, initiatief nemen, instructie opvolgen, plannen en organiseren.	OP3 KA2 OP2 OP4 OP8 OR2
	4	Er wordt bij elk project beschreven hoe ICT wordt ingezet en welke ICT-vaardigheden (gebruik, basiskennis en gedrag) worden ontwikkeld. De docenten worden hierbij gesteund door een ICT-coördinator.	
		Van alle docenten vraagt dit om structureel tijd in te plannen, om met de verschillende betrokken (mentoren, praktijkdocenten, externe instanties, coördinator projecten, theatertechniek), inhoud te geven aan een project. Er wordt belang aan gehecht om op teamniveau een leerlijn aan te brengen in de projecten.	
Tijdpad			
	(a)	voorjaar 2018: de projectcoördinator heeft in samenspraak met docenten de bestaande projecten met de bovengenoemde uitgangspunten tegen het licht gehouden. Er worden afspraken gemaakt over het aanpassen van de projecten of zo nodig het vervangen er van.	
	(b)	2018-2019: er wordt in alle leerjaren een nieuw project ontwikkeld of aangepast.	
			

(c) 2019-2020: er wordt in alle leerjaren een tweede project ontwikkeld of aangepast.



(d) 2021-2022: er wordt in alle leerjaren een derde project ontwikkeld of aangepast.

4.2. Toeleiding naar de arbeidsmarkt

	4	Om leerlingen een kansrijke baan aan te bieden zal Limes Praktijkonderwijs met de Boris-lijn gaan werken. ⁷ Boris biedt mogelijkheden voor leerlingen om specifieke werkprocessen aan te leren en te beheersen. Dit vraagt inzet van de gehele organisatie. Een stuurgroep zal worden opgeleid en deze zal Boris verder onder het team implementeren. Dit proces zal een tijdspad van minimaal vier jaar in beslag nemen. Tevens moet de werkwijze er toe leiden dat het netwerk van bedrijven en instellingen waarbij leerlingen kunnen werken vergroot wordt. Deze bedrijven en instellingen zullen Boris-gecertificeerd zijn. De stuurgroep gaat onderzoeken of de praktijkdocent in de uitstroomklas een grotere rol kan krijgen bij het bezoeken van de stages. Dit geeft een beter beeld hoe de leerling functioneert op de werkvloer en daarbij krijgt de docent inzicht in de benodigde skills. Hierdoor sluit de invulling van lespraktijk beter aan op de praktijk. De stagebegeleider wordt een vaste begeleider van een leerling. Er komen vastgestelde overlegmomenten tussen sectoren en het stagekantoor die ertoe leiden dat de vraag uit de markt geïmplementeerd kan worden in de lespraktijk. We gaan zoveel mogelijk inzetten op gebruik van relevante branchecursussen binnen de uitstroomklassen. Het budget hiervoor kan zo nodig worden aangepast. De verhouding tussen praktijkdocenten en mentor/avo-docenten moet in evenwicht gebracht worden. Een praktijkschool richt zich op de vaardigheden in praktijk waardoor er ook meer praktijkdocenten nodig zijn. De (bestaande) relaties met bedrijven en instellingen zullen worden in stand gehouden en versterkt, bijvoorbeeld door relatieavonden. Het netwerk van bedrijven in de regio wordt functioneel geoptimaliseerd en er is een duidelijk overzicht van bedrijven die een afzetmarkt vormen voor de leerlingen van Limes Praktijkonderwijs.	OP3 OP4 OP6 OP7
	4		
	3		
	3		
	3, 5		
	2		
	2		
	2		



	2,4	Van docenten vraagt dit dat zij zich verdiepen in de Boris-visie en deze kunnen uitdragen. Daartoe maken zij zich de benodigde vaardigheden eigen. Docenten kunnen inspelen op de veranderingen in de arbeidsmarkt door een curriculum te ontwikkelen aan de hand van de vraag uit de arbeidsmarkt.
--	-----	---

Tijdspad

	4	(a) 2017-2018: Opleiden van stuurgroep Boris, netwerk van regiobedrijven optimaliseren.
	4,2	(b) 2017-2019: Overbrengen kennis van Boris door Stuurgroep aan Team, uitbreiding branchecursussen, samenwerking bedrijfsleven intensiveren.

⁷ Voor nadere informatie over de Boris-methodiek:

www.lecso.nl/sites/lecso/files/20130612155651_1_Borismethodiek-voor-scholen.pdf

-  (c) 2019-2020: Ontwikkelen van Borisvaardigheden door het team en de rol van de praktijkdocent in de stagebegeleiding onderzoeken.
-  2 (d) 2020-2021: De Boris-methodiek is schoolbreed geïncorporeerd.

4.3. Limes Praktijkonderwijs ondersteunt.

-  3 De docenten ondersteunen de leerlingen naar behoeften. Er wordt tweemaal per jaar een tevredenheidsonderzoek ingezet bij de leerlingen, zodat de docent kan kijken of de leerlingen zich wel veilig voelen. Veiligheid is de basis tot leren. OP2
OP3
OP4
SK1
SK2
-  3 De docenten moeten de leerlingen begeleiden in het probleemoplossend denken en plannen. Door goed te plannen kunnen zij huiswerk en andere zaken goed ordenen. Vanaf klas 1 zullen de docenten de leerlingen al gaan begeleiden naar zelfstandigheid, zodat de leerlingen na klas 5 zelfstandig in de samenleving kunnen functioneren binnen hun mogelijkheden. Tijdens de projecten, workshops en stages wordt er door de leerlingen gewerkt aan de verschillende vaardigheden en werkprocessen⁸. 3
2
-  3, 5 Om de leerlingen het besef te geven dat ze gehoord worden is er een vast aanspreekpunt. Hier kunnen de leerlingen hulpvragen neerleggen en worden zij hier door de juiste persoon in begeleid. Ouders en docenten worden bij dit traject betrokken wanneer dit van toepassing is. OP4
-  5 De leerlingen en medewerkers dragen zorg voor het naleven en het borgen van de regels en afspraken binnen de school. OP4
Limes Praktijkonderwijs ontwerpt eind 2018 een leerlijn 'zelfstandig wonen'.
4, 5 In deze leerlijn komen onderwerpen aanbod die de relevante vaardigheden van de leerlingen ontwikkelen, zodat ze aan het einde van hun loopbaan op Limes Praktijkonderwijs als jongvolwassenen kunnen functioneren. OR2
-  2 De komende jaren moet het taal- en rekenonderwijs aansluiten op de praktijk. OP7
-  5 *Social media* heeft een belangrijke plek in de samenleving gekregen. Het is belangrijk dat wij de leerlingen inzicht geven in de gevaren en gevolgen van *social media*. Eind 2018 ontwerpt Limes Praktijkonderwijs een leerlijn '*social media*'. OP7
-  4 Van de docenten vraagt dit bereidheid om zich te verdiepen in deze materie en om structureel tijd in te plannen om een leerlijn voor zowel 'zelfstandig wonen' als '*social media*' te ontwikkelen. OP1
OR2





Tijdpad






⁸ In de Boris-methodiek wordt gesproken over werkprocessen. Meestal spreekt men over competenties.

-  (a) 2017-2018: De docenten optimaliseren hun vaardigheden die nodig zijn voor projecten, workshops en stages;
-  5 (b) Vanaf 2018: de medewerkers dragen zorg voor het naleven en doen van de regels en de afspraken binnen de school en zorgen zo voor een voorbeeldfunctie;
-  5 (c) 2018-2019: op basis van de uitkomsten van een tevredenheidsonderzoek onder de leerlingen pakken we de knelpunten aan om een veilige leeromgeving te borgen;
-  4 (d) 2018-2019: leerlijn zelfstandig wonen ontwikkelen.
-  4 (e) 2018: een leerlijn voor *social media* ontwikkelen;
-  5 (f) 2019: starten met de leerlijn voor *social media*;
-  (g) 2020-2021 starten met de leerlijn zelfstandig wonen;
-  (h) 2021-2022: Evaluatie van de leerlijnen '*social media*' en 'zelfstandig wonen' en zo nodig aanpassingen verwerken.

4.4. Professioneel team

-  4,5 Het personeel van Limes Praktijkonderwijs werkt samen als een professioneel team. We willen de professionaliteit van het team op verschillende terreinen vergroten. KA2
Om er voor te zorgen dat het personeel van Limes Praktijkonderwijs samen werkt als een professioneel team moet het hele personeel en elk lid daarvan afzonderlijke zich verantwoordelijk voelen voor de kwaliteit van het onderwijs op Limes Praktijkonderwijs. Het personeel zorgt er voor dat die kwaliteit geborgd wordt door bij te scholen, door op de hoogte te blijven van op verbetering gerichte onderwijsontwikkelingen en door collegiale visitatie. KA1
-  4 Het personeel gaat werken met een goed doordachte, op ons onderwijs afgestemde, doorlopende leerlijn. De medewerkers delen hun vakkennis, lessen, toetsen en nieuw ontdekte leermiddelen. OR1
- Tijdpad**
-  4 (a) 2018-2019: De medewerkers voeren collegiale visitaties. Er is sprake van een veilige, open aanspreekcultuur. Alle ondersteunende taken zijn ingevuld (ICT-coördinator, projectcoördinator en zorgexpertise);
-  Al het lesmateriaal wordt op een centraal punt opgeslagen en is voor iedereen toegankelijk.

-  4 (b) 2019-2020: Collegiale visitaties worden schoolbreed uitgevoerd.
-  4,3 (c) 2020-2021: De medewerkers voeren met regelmaat collegiale visitaties uit bij verschillende collega's en geven feedback.
-  4,3 (d) 2021-2022: De medewerkers voeren met regelmaat collegiale visitaties uit bij verschillende collega's en geven feedback en doen aan intervisie.

4.5. Personeel

Om de ambities zoals hierboven beschreven te kunnen realiseren, zet Stichting Andreas College een aantal personeelsinstrumenten in. De locatiedirectie heeft aangegeven de volgende accenten te willen leggen.

Professionalisering van de docenten staat hoog op de agenda. Kortgeleden heeft de locatiedirectie het professionaliseringsbeleid vastgesteld, waarin ze de kaders van dit beleid voor de komende jaren benoemt. Vervolgens is ook aangegeven wat dit voor het lopende schooljaar in de praktijk betekent. Jaarlijks zal de directie aan de hand van het jaarplan bezien welke gevolgen dat heeft voor de professionalisering van docenten. Het Lerarenregister dat volgend jaar in werking treedt, gaat een belangrijke rol spelen bij de registratie van de bekwaamheid van docenten. De docenten zullen hierover in een reeds geplande voorlichtingsbijeenkomst worden bijgepraat.

In dit kader wil Limes Praktijkonderwijs de komende jaren het accent leggen op de scholing van docenten om diverse projecten te kunnen begeleiden, zowel op individueel niveau als in teamverband. De toekomstige ICT-coördinator moet passende scholing krijgen.

Limes gaat schoolbreed met de Boris-lijn werken. De stuurgroep die inmiddels is ingesteld om deze nieuwe manier van werken te implementeren, wordt opgeleid om de scholing voor de overige collega's op dit punt te verzorgen.

Voor het geven van branchecursussen worden externen ingehuurd.

Om er voor te zorgen dat het personeel van Limes Praktijkonderwijs samenwerkt als een professioneel team moet het hele personeel en elk lid daarvan afzonderlijk zich verantwoordelijk weten voor de kwaliteit van het onderwijs op Limes Praktijkonderwijs. Het personeel moet zorgen dat die kwaliteit gewaarborgd wordt door bij te scholen, door op de hoogte blijven van onderwijsverbeteringen en door collegiale visitatie.

Het personeel gaat werken met goed doordachte, op het praktijkonderwijs afgestemde doorlopende leerlijnen en gaat zijn vakkennis, lessen, toetsen en nieuw ontdekte leermiddelen met elkaar delen.

In het komende schooljaar gaat het personeel visitaties doen bij collega's met dezelfde functie en hierover feedback geven. Het moet dan voor elk personeelslid duidelijk zijn welke verantwoordelijkheden het heeft door een duidelijke taakverdeling. Daar kan men zo nodig op worden aangesproken. Uiteraard vormen de functiebeschrijving en de invulling van de jaartaak van het betrokken personeelslid de basis voor de te verrichten werkzaamheden.

Er moet ook op onderdelen door alle collega's worden samengewerkt. Dat gebeurt dan in werkmiddagen/workshops.

Van belang is dat er gesprekken met docenten over hun functioneren worden gevoerd.

De gesprekscyclus is daartoe het geëigende middel. Er is een procedure vastgesteld die dat allemaal regelt. Een zogeheten 360°-feedback van de naaste collega's en van de leerlingen maakt daar deel van uit. Ook wordt gebruik gemaakt van de Digitale Observatie Tool waarin de kwaliteit van de lessen van docenten wordt vastgelegd.

De locatiedirectie en de afdeling P&O van Stichting Andreas College onderzoeken of zij de vastlegging van de gesprekken in het kader van de gesprekscyclus hieraan kunnen koppelen, zodat een zeer bruikbaar managementinstrument ontstaat.

Ook voor het Limes praktijkonderwijs is coaching van nieuwe docenten belangrijk. Kortgeleden is het beleid hiervoor vastgesteld. Er is een aantal coaches aan het werk gegaan om de nieuwe docenten te begeleiden. Het is van het allergrootste belang dat hieraan veel aandacht wordt besteed. Daarbij is de inzet van lesreductie voor startende docenten cruciaal.

De locatiedirectie stelt in overleg met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad jaarlijks een formatie vast. Voorlopige vaststelling vindt plaats in mei, definitieve in oktober, waarbij in het laatste geval rekening is gehouden met de allerlaatste ontwikkelingen. Binnen Limes praktijkonderwijs werken er op dit moment 28 docenten die 20,26 fte vertegenwoordigen en 21 OOP'ers die 14,27 fte invullen.

De schoolleiding wordt gevormd door de locatiedirecteur (0,8 fte) en twee teamleiders (1,9 fte). De verhouding man/vrouw is: één vrouw en twee mannen.

5. Kwaliteitsbeleid

5.1. Achtergrond

Kwaliteit wordt een steeds belangrijker onderdeel binnen het onderwijs. Enerzijds heeft dat te maken met het gegeven dat de overheid steeds meer autonomie aan scholen verleent. Anderzijds hangt dat samen met de omstandigheid dat de resultaten die worden behaald steeds inzichtelijk gemaakt moeten worden. In dat kader is het belangrijk dat wij ons rekenschap geven van al ons handelen. Dit geldt niet alleen de zogeheten verticale verantwoording, richting overheid. Ook in schoolverband hebben ouders, leerlingen, toeleverende scholen en vervolgonderwijs recht om te weten welke kwaliteit onze school levert.

Stichting Andreas College werkt al geruime tijd aan integrale kwaliteitszorg. De komende schoolplanperiode zal daarom mede gebruikt worden om de kwaliteitszorg steviger in te bedden in de organisatie. Daarbij wordt, zoals vanzelf spreekt, aandacht besteed aan de wijze waarop:

- dit schoolplan wordt uitgevoerd;
- leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen;
- het onderwijs wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van leerlingen; en
- welke maatregelen ter verbetering nodig zijn.

De scholen waarvan Stichting Andreas College het bevoegd gezag vormt, kennen elk een eigen type onderwijs. Vakcollege Rijnmond biedt vmbo, Pieter Groen heeft vwo, havo en mavo als afdelingen en Limes Praktijkonderwijs biedt praktijkonderwijs. Voor wat betreft de kwaliteitseisen zoals die tot uitdrukking komen in de resultaten van het onderwijs gelden voor Pieter Groen en Rijnmond dezelfde KPI's verwoord in *Onderwijsresultaten Voortgezet Onderwijs 2017*.⁹ Voor Limes gelden andere criteria. Daarnaast hanteert de inspectie per medio 2017 een nieuw Onderzoekskader dat van toepassing is op Pieter Groen en Vakcollege Rijnmond. Naast de deugdelijkheidseisen, die in de Wet op het voortgezet onderwijs benoemd worden als 'voorwaarden voor bekostiging' spelen de ambities van het bestuur, of en hoe deze worden waargemaakt en hoe deze worden geborgd in de organisatie, een rol.

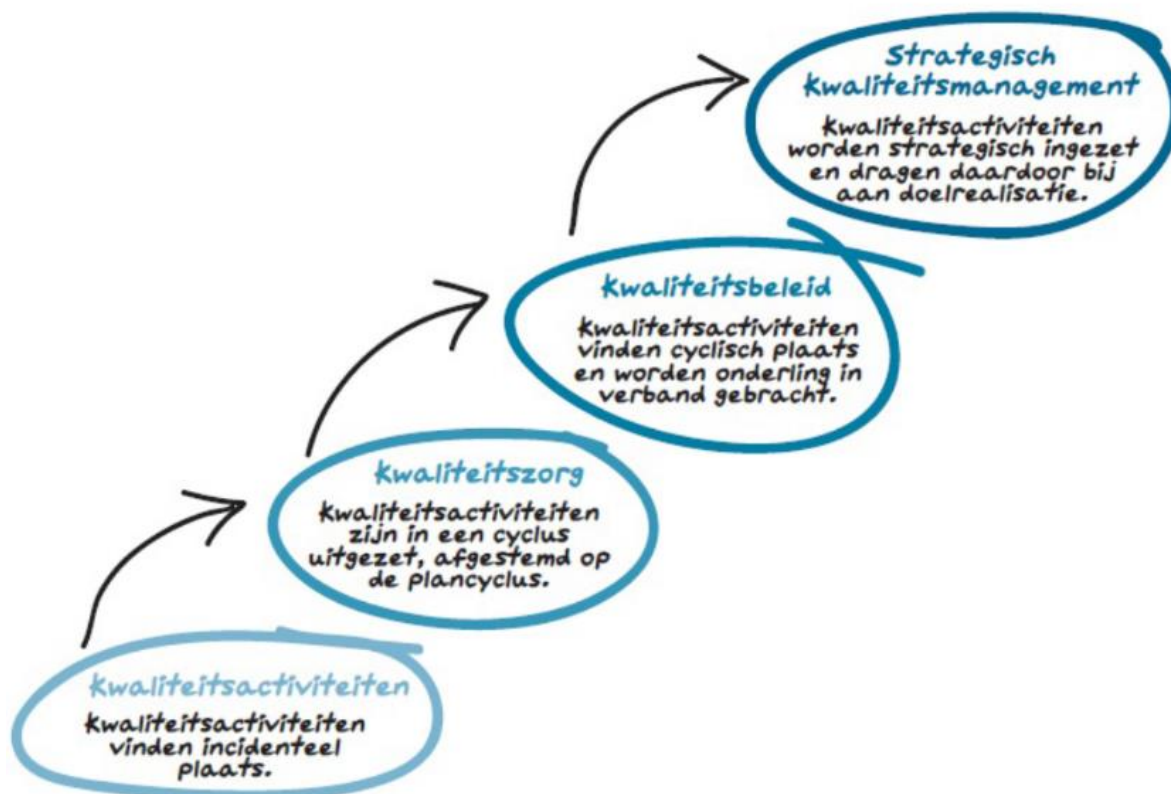
Op Limes Praktijkonderwijs is het Waarderingskader 2017 voor praktijkscholen van toepassing.

5.2. Huidige situatie

In 2016 is Stichting Andreascollege begonnen om kwaliteitszorg gestructureerd op te pakken. De scholen maken eenduidige jaarplannen afgeleid van het schoolplan volgens PDCA cyclus. Onderwijsresultaten (Cumlaude), cijfers en tevredenheidsonderzoeken worden geanalyseerd waarop de scholen gerichte plannen van aanpak maken. Beleid en processen worden steeds beter vastgelegd en geborgd in de organisatie. Activiteiten worden door directie en management in toenemende mate geëvalueerd en bijgesteld.

Het plaatje op de volgende pagina (bron B&T) laat de verschillende fasen zien op welk niveau kwaliteit zich in de organisatie bevindt. Voor Stichting Andreas College schatten wij in dat de ontwikkeling van kwaliteit zich bevindt in de fase tussen kwaliteitszorg en kwaliteitsbeleid, maar heeft ook elementen uit Strategisch Kwaliteitsmanagement in zich.

⁹ Zie www.onderwijsinspectie.nl.



5.3. Missie van het bestuur t.a.v. kwaliteit

‘Integraal kwaliteitsmanagement draagt er aan bij dat de scholen van Stichting Andreas College steeds meer lerende organisaties worden die zich continu verbeteren, communiceren naar hun omgeving en zich daardoor positief onderscheiden in hun primaire en onderliggende processen ten opzichte van concurrerende scholen in de regio en waardoor wij een optimaal aantal leerlingen en goed personeel aan ons binden.’

Met de bereikte resultaten voeren we de dialoog als stichting voor voortgezet onderwijs met onze maatschappelijke omgeving. Wij voelen ons verantwoordelijk omdat onderwijs gefinancierd wordt met publieke middelen én omdat wij een stevige bijdrage willen leveren aan een succesvolle toekomst van onze leerlingen en ons personeel.

5.4. Kwaliteitsstelsel, kwaliteitscyclus en kwaliteitssysteem

5.4.1. Kwaliteitsstelsel

De ruggengraat van de organisatie is het kwaliteitsstelsel. In dit kwaliteitsstelsel worden de afzonderlijke onderdelen opgenomen, met elkaar in verband gebracht en in de tijd uitgezet waar het bestuur op stuurt. Het is een levend systeem in de zin dat het regelmatig aan de actualiteit wordt aangepast. Dit alles steeds meer volgens de PDCA-systematiek.

Het kwaliteitsstelsel bestaat uit drie lagen:

- Individuele leerling;
- Primaire proces (professioneel docentschap);
- Management (aansturende en onderliggende processen).

5.4.2. Kwaliteitscyclus

De kwaliteitscyclus geeft de onderliggende planvorming weer volgens INK-model. Het geeft aan wanneer welke plannen, analyses en rapportages worden opgeleverd. De kwaliteitscyclus wordt in het driewekelijks Directiebestuur besproken en de notities die in de betreffende maand worden geagendeerd, worden inhoudelijk behandeld.

Het is geen statisch document maar een groeidocument, wanneer zaken effectiever, efficiënter of beter kunnen, worden deze in de cyclus opgenomen.

5.4.3. Kwaliteitssysteem

In het kwaliteitssysteem, dat eveneens is opgezet volgens het INK-model, worden digitaal alle documenten uit de kwaliteitscyclus vastgelegd. Dit zorgt voor borging van plannen, processen, rapportages etc. De leden van het Directiebestuur hebben toegang tot dit systeem. Het wordt beheerd door de kwaliteitsmedewerker.

5.5. Kwaliteit in de organisatie

Kwaliteit wordt op diverse manieren in de organisatie geborgd. Allereerst is er een kwaliteitsfunctionaris aangesteld die rechtstreeks valt onder de directeur bestuurder. De kwaliteitsmedewerker maakt deel uit van het Directie Bestuur. Kwaliteit is verder een vast onderdeel van de agenda van het Directiebestuur en kwaliteitsonderwerpen worden zo driewekelijks besproken.

6. Passende Onderwijsondersteuning

Passend onderwijs legt een zorgplicht bij scholen. Dat betekent dat zij er sinds 1 augustus 2014 voor verantwoordelijk zijn alle leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben een goede onderwijsplek te bieden. Daarvoor werken reguliere en speciale scholen samen in regionale samenwerkingsverbanden.

School heeft zorgplicht

De zorgplicht voor schoolbesturen houdt in dat als ouders hun kind aanmelden en het bestuur van de school van opvatting is dat er sprake is van extra ondersteuning voor die leerling, de zorgplicht het schoolbestuur verplicht tot een traject.

Het traject kan uit twee richtingen bestaan:

de leerling wordt – nadat een passende oplossing met de ouders is besproken - ingeschreven in de eigen school en er wordt een ontwikkelingsperspectief opgesteld.

Volledigheidshalve kan worden verwezen naar het Beleidsplan Passende Onderwijsondersteuning.

Bijlage 1. Managementdrives

Een handzame manier om te beschrijven hoe een organisatie functioneert is aan de hand van de kleuren van Management Drives. Weliswaar is Management Drives vooral bedoeld om bij individuele personen de dominante drijfveren te kunnen vaststellen, en fungeren als zodanig ook als een voorspeller van gedrag, maar het is bekend dat ook in een sociaal veld bepaalde drijfveren kunnen overheersen. De organisatie krijgt daardoor een bepaalde 'kleur', met alle voordelen en nadelen van dien. Ter informatie staan hieronder kort de bij de kleuren behorende drijfveren.

Geel, de visionair

Bij geel hoort analyse en begrijpen. Voor de visionair moeten de zaken inhoudelijk kloppen. Hij denkt bij wijze van spreken in theorieën en modellen, en toetst voorstellen en ideeën daar aan. Niettemin wil hij wel vrijheid in het denken en doen en is hij toekomstgericht, het liefst op de (middel)lange termijn. Complexiteit is geen probleem, maar een uitdaging. Een valkuil is dat de visionair voor anderen vaag kan zijn, zaken complexer maakt dan nodig, en onvoldoende oog heeft voor non-verbaal gedrag.

Groen, de mensenmens

De mensenmens is sociaal ingesteld, gericht op harmonie, en sensitief voor de gevoelens van anderen. Ook heeft hij oog voor de zwakkeren en onrecht. Gelijkwaardigheid en samenwerking zijn belangrijke waarden. Voorstellen en ideeën worden daaraan getoetst. Communicatie wordt aangewezen als oorzaak én als oplossing voor problemen. Een valkuil is dat niet de zegeningen worden geteld, maar dat steeds nieuw onrecht wordt gevonden. Ook kan een mensenmens de mantel der liefde wel eens te gemakkelijk gebruiken, of juist gaan roddelen. Dat scheidt ook een band.

Oranje, de ondernemer

De ondernemer neemt initiatief, is competitief ingesteld, weegt risico's, maar ziet overal kansen en mogelijkheden. Er moeten resultaten geboekt worden, hoe die dan ook worden gedefinieerd. En als die er zijn moet het succes gevierd worden. Voorstellen en ideeën worden beoordeeld op effectiviteit en efficiency. Een valkuil is dat door de gerichtheid op succes de zelfreflectie er maar karig afkomt, en dat er een gebrek aan focus is.

Blauw, de bestuurder

De bestuurder is loyaal aan datgene waarvoor gekozen is. Hij draagt zorg voor een correcte uitvoering van afspraken, en wil ook graag dat afspraken helder worden geformuleerd, en ook door anderen keurig worden nageleefd. Hij is gedisciplineerd en heeft gevoel voor processen en procedures. Rechtvaardigheid, rationaliteit en betrouwbaarheid zijn belangrijke waarden. Voorstellen en ideeën worden daaraan getoetst. Een valkuil is dat alles wordt dichtgeregeld en een zekere starheid ontstaat, ook als het naleven van de eerder gemaakte afspraken ineffectief zou zijn.

Rood, de autoriteit

De autoriteit is daadkrachtig. Er moet wel gepresteerd worden. Hij is alert op gevaar en beschermt waar hij voor staat. Hij waakt voor versnippering van aandacht en hecht aan focus. Ook is hij trouw aan zijn 'maten'. Moed en pioniersgeest zijn belangrijk. Voorstellen en ideeën worden daaraan getoetst. Valkuilen zijn het ongeduld, en de door de buitenwacht nog niet begrepen snelle wisseling van besluiten. Samenwerking en afstemming zijn lastig.

Paars, de nestor

De nestor draagt zorg voor verbinding, voor behoud van gewoonten en tradities. Hij heeft oog voor de missie van de organisatie. Hij hecht aan symbolen, rituelen en terugkerende momenten. Hij is dienstbaar aan de organisatie en stelt zich loyaal op. Voorstellen en ideeën worden beoordeeld op de bijdrage aan de identiteit (in brede zin) van de organisatie en de mate waarin verbinding er een plaats in heeft.

Een valkuil is de naar binnen gerichtheid en een zekere starheid. Ook kan de nestor zich dienstbaar opstellen waar hij verantwoordelijkheid had moeten nemen.

Natuurlijk zijn dit typering, en is er geen mens die voluit het één of het ander is. Iedereen heeft tenminste één andere drijfveer die ook een zekere dominantie vertoont, en vaak zelfs twee. Voor het functioneren als groep is het belangrijk dat men de dominante kleur van de groep kent, en zo mogelijk – als de valkuilen van die kleur zich manifesteren – op zoek gaat naar aanvullingen vanuit andere kleuren. Als dat niet (meteen) lukt kan het zinnig zijn bewust aandacht te geven aan die andere kleuren.

Een andere opmerking: er wordt wel eens gezegd dat een school geen koekjesfabriek is. Dat is ook met betrekking tot Stichting Andreas College en haar locaties in meer dan één opzicht een juiste constatering. Waar in een bedrijf per definitie een winstogmerk aanwezig en zelfs leidend is, kan en mag dat op een school niet zo zijn. De zin en de richting van het onderwijs worden niet bepaald door het genereren van een in geld uit te drukken opbrengst, maar in drie domeinen:

- kwalificatie, ofwel het je eigen maken van kennis en vaardigheden (specifiek of breed);
- socialisatie, ofwel je voorbereiden op een leven als lid van een gemeenschap en kennismaken met tradities en praktijken (bijv. sociaal-politiek, cultureel, professioneel);
- subjectivering, ofwel vorming van de persoon (bijv. autonomie, verantwoordelijkheid).¹⁰

Deze opdracht voor het onderwijs heeft gevolgen voor de samenstelling van het personeel, ook qua kleuren in de zin van Management Drives. De domeinen als hierboven genoemd krijgen vooral gestalte in een relatie tussen onderwijsgevende en de leerling, en alleen daarom al zullen vooral 'mensenmensen' in het onderwijs oververtegenwoordigd zijn. Daarnaast is het een gegeven dat in vergelijking met andere sectoren mensen die in het onderwijs werken geen 'jobhoppers' zijn; ze blijven er – als ze eenmaal gesetteld zijn – ook lang hangen. Je komt er dan ook verhoudingsgewijs dikwijls de 'nestor' tegen.

Hieronder leggen we uit welke situatie in (de vestigingen van) Stichting Andreas College van toepassing is en wat die betekent voor de waarden die ten grondslag moeten liggen aan de plannen die in het schoolplan een plekje zullen krijgen.

In het Andreas College is op basis van een groot aantal interviews het volgende te constateren.

¹⁰ Ontleend aan het gedachtegoed van Gert Biesta.

In het algemeen wordt weinig van **een coherente visie** op het onderwijs ervaren binnen de school. Er is wellicht wel een visie, maar het lijkt er op of iedereen 'zijn ding doet', en er geen gemeenschappelijke stip op de horizon is. Natuurlijk worden er wel opmerkingen gemaakt, met name in het praktijkonderwijs over bijvoorbeeld de manier waarop de visie 'van binnen naar buiten en omgekeerd' gestalte krijgt, maar ook zijn er collega's die wel graag een visie zouden kennen, maar het bestaan er van niet ontdekken.

De **sociale instelling** is royaal vertegenwoordigd. Nagenoeg iedereen die met de school te maken heeft noemt als belangrijke eigenschap van de school of de vestiging de saamhorigheid en loyaliteit, gelijkwaardigheid, het gevoel mee te doen, de aandacht van iedereen voor iedereen, en een warme, veilige sfeer. Overigens worden ook de nadelen van 'groen' ervaren: er vindt ook wel cliëkvorming plaats, en er wordt geroddeld. Of ten onrechte wordt docenten de hand boven het hoofd gehouden – door collega's – wanneer ze evident onderpresteren.

De mate waarin **daadkracht en oog voor mogelijkheden** wordt tentoongespreid verschilt nog al per vestiging. Met name de schoolleiding van Pieter Groen ziet en geeft zeker veel kansen, maar juist doordat de samenhangende visie op de school en het onderwijs zich bescheiden manifesteert komt dat over als hapsnap. Daarmee is niet gezegd dat de teamleiders en leerkrachten niet zelf een (persoonlijke) visie op onderwijs zouden hebben, van waaruit zij ook lesgeven. Ze zijn gedreven om de leerlingen goed voor te bereiden op het vervolgonderwijs of hun plaats in de samenleving, maar dat blijft allemaal wel wat abstract. Bij de andere vestigingen is 'oranje' in aanmerkelijk mindere mate aanwezig.

De houding tegenover **afspraken en discipline** is ambivalent. Enerzijds stoort het mensen als afspraken of procedures niet worden nageleefd, of als de onmogelijkheid ze na te leven niet wordt toegelicht, maar anderzijds is men ook beducht voor een al te gedetailleerd voorgeschreven discipline. Dat blijkt uit opmerkingen rondom toetsing en feedback. De zin van een goede toetsing van de leerresultaten van de leerlingen wordt zeker ingezien, maar een teveel aan toetsen wordt ervaren als 'toetsen om het toetsen'. 'Een varken wordt niet vetter als je het vaker weegt.' wordt er dan gezegd. Ook van discipline en accuratesse beseft men wel degelijk de waarde, met name op Limes Praktijkonderwijs, waar structuur voor leerlingen onontbeerlijk is. Ook docenten zien graag een heldere beslisstructuur en hebben oog voor (gebrek aan) transparantie en heldere procedures. Anderzijds, wanneer discipline gevraagd wordt bij bijvoorbeeld het invoeren en verwerken van de leerresultaten, dan is er al snel een gevoel van bureaucratie in de negatieve betekenis van het woord.

De drijfveer van **autoriteit en focus** is maar zeer beperkt aanwezig binnen de school. En als hij er al is wordt hij niet direct ervaren. Zelfs wordt er geklaagd over een zeker gebrek aan focus, waardoor elk idee gehonoreerd kan worden; er is geen zicht op een collectieve ambitie, dus daaraan kan een idee niet getoetst worden. Wie een goed idee heeft kan zijn gang gaan.

Tenslotte **verbinding en traditie**. Binnen de scholen is die kleur niet heel sterk en expliciet vertegenwoordigd, maar hij is er wel. Regelmatig wordt opgemerkt dat er behoefte is aan continuïteit – zeker in de vestiging waar men naar eigen smaak te vaak een wisseling van de wacht heeft meegemaakt – en ook wordt gerefereerd aan bepaalde gebruiken die uitdrukking geven aan verbondenheid en aandacht voor de leerlingen.

Bijlage 2. Woordenlijst

	Waar moet je dan aan denken	Wat is het in elk geval niet
<i>Persoonlijke aandacht</i>	De docent kent de leerling, zijn belangstelling voor het vak en wellicht ook andere vakken en zijn verhouding tot medeleerlingen en docenten, weet 'van wie hij er één is', is geïnteresseerd in de oorzaken van bijvoorbeeld (tijdelijk) tegenvallende prestaties, opvallend gedrag of teruggetrokkenheid, ook als die buiten de schoolsfeer gelegen zijn.	Het is geen bemoeizucht, of ongeoorloofde belangstelling voor het privéleven van leerlingen. Het is ook niet de leerling 'afrekenen' op of vergelijken met broers of zussen die hij eerder in de klas heeft gehad.
<i>Maatwerk</i>	Allereerst heeft maatwerk te maken met de menselijke maat. Onderwijs is geen industrieel proces en mag dat ook niet worden. Er moet oog zijn voor verschillen, en die verschillen – in persoonlijkheid, in manier van leren, in achtergrond – hebben consequenties voor de wijze waarop de leerling benaderd en de stof aangeboden wordt. De inzet van ICT kan hierbij behulpzaam zijn.	Het is niet louter individueel lesgeven, los van de groep. Ook is het geen klakkeloze reproductie van een succesformule in een andere situatie.
<i>Plezier</i>	Plezier heeft in de eerste plaats te maken met docent met passie voor zijn beroep, en daarnaast met een actieve en nieuwsgierige leerling. Een 'aha-erlebnis' bij de leerling, door iets zelf op te zoeken en (uit) te vinden levert veel plezier op. Activerende werk- en verwerkingsvormen, waarbij de leerling als leergierig wordt aangesproken, en betrokken wordt bij het les- en onderwijsaanbod, helpen daar natuurlijk bij. Uiteindelijk verhoogt plezier het leef- en werkklimaat in de klas en in de school, en daar heeft iedereen baat bij, uh..., juist: plezier van.	Plezier is niet hetzelfde als dat alles gemakkelijk gaat. Niet alles hoeft 'leuk' te zijn, en de docent hoeft niet altijd 'leuk' te doen. Het is niet achteroverleunen en een passieve, consumptieve houding van de leerling. En wat helemaal niet plezierig is zijn grappen, al dan niet leuk bedoeld, ten koste van anderen.

	Waar moet je dan aan denken	Wat is het in elk geval niet
<i>Praktijkgericht</i> ¹¹	<p>Je mag dit letterlijk lezen: gericht op en getoetst aan de praktijk. Om dat vorm te kunnen geven is kennis van de actuele en de toekomstige arbeidsmarkt, en van met het beroepenveld, het vervolgonderwijs en het bedrijfsleven nodig. Leerlingen moeten ook de vaardigheden krijgen om zich flexibel op en over de steeds wisselende arbeidsmarkt te begeven. De theorielessen staan overwegend in dienst van de praktijklessen.</p> <p>'Praktijkgericht' betekent ook dat er gewerkt wordt aan sociale redzaamheid, waardoor leerlingen zich kunnen bewegen in de praktijk van maatschappij, vrije tijd en wonen.</p> <p>Tenslotte is er aandacht is voor de wederzijdse relatie tussen denkers en doeners.</p>	<p>Praktijkgericht betekent niet dat de theoretische vakken verwaarloosd worden, net zo min als de onderliggende vaardigheden (rekenen en Nederlands bijvoorbeeld, of de algemene theoretische kennis die nodig is om de op de praktijk gerichte vaardigheden te kunnen oefenen). Verder betekent het niet dat alles wordt aangeboden waar de leerling belangstelling voor aan de dag legt. Als er geen perspectief is op de arbeidsmarkt kan de leerling er niets mee.</p>
<i>Vooruitstrevend</i>	<p>Wie vooruitstrevend is durft dingen te ontwikkelen, buiten de gebaande wegen om. Zo iemand legt een creatief ondernemerschap aan de dag. Daarom betekent 'vooruitstrevend' ook het verkennen van de arbeidsmarkt naar nieuwe banen of zelfstandig ondernemerschap. Het is eigenlijk niet anders dan vooruit denken!</p> <p>Voor de school betekent dat bijblijven op het gebied van bijvoorbeeld ICT Er is een permanent streven naar zelfverbetering bij docent en leerling.</p>	<p>Wat nieuw is, is niet altijd beter De bedoeling is dus niet dat alles maar aangepakt wordt omdat het nieuw is. Verbeteren is belangrijker dan vernieuwen</p> <p>De beste scholen zijn niet altijd de koplopers, maar wat er is doen ze gewoon erg goed.</p>
<i>Degelijkheid</i>	<p>De lesstof kent een logische doordachte opbouw. De inhoud wordt mede ingegeven door wat nuttig is voor de samenleving van nu en morgen.</p>	<p>Degelijkheid impliceert niet een ongekend hoog niveau. De school en de lessen zijn niet te hoog gegrepen. Degelijkheid is iets anders dan oubolligheid of starheid.</p>

¹¹ Uiteraard geldt deze waarde in het bijzonder binnen Vakcollege Rijnmond en de Limes Praktijkonderwijs.

	Waar moet je dan aan denken	Wat is het in elk geval niet
	<p>Het is als met een pianokruk: stabiel, maar wel in hoogte verstelbaar en aan te passen aan het vereiste niveau.</p> <p>Er is evenwicht tussen enerzijds constanten en anderzijds flexibiliteit.</p> <p>De school is een stabiele factor in het leven van de leerlingen! Ze moeten weten waar ze aan toe zijn.</p> <p>Verbeteren, graag, maar met een duidelijke focus.</p>	<p>Tradities – ook christelijk geïnspireerde – zijn belangrijk, maar niet als doel op zich.</p> <p>Degelijkheid staat niet voor de eikenhouten meubelstukken, die de rest van je leven meegaan. Er moet ruimte blijven voor nieuwe inzichten en vaardigheden.</p>
<i>Actuele kennis en vaardigheden</i>	<p>Er zijn steeds weer nieuwe inzichten, en niet alleen met de inzet van ICT.</p> <p>Elke docent blijft goed op de hoogte van de vakinhoudelijke en (vak)didactische ontwikkelingen .</p> <p>De mogelijkheid bieden dat leerlingen die het kunnen meedoen met excelleerwedstrijden. De scholen gaan voor het hoogst haalbare op dat moment.</p>	<p>Het is niet het klakkeloos overnemen van elke vernieuwing of het overall achteraan rennen. De <i>evidence</i> moet wel bewezen zijn.</p>
<i>Sprankelend</i>	<p>Het onderwijs binnen Stichting Andreas College daagt leerlingen uit, geeft leerlingen plezier, en docenten niet minder. Dat komt doordat de docent de leerstof of de vaardigheid met passie overdraagt, en in de didactiek steeds iets weet te stoppen dat leerlingen prettig verrast.</p>	<p>Het is niet het verrassen van leerlingen met didactische trucs en hoogstandjes die weliswaar leuk zijn en de aandacht vast weten te houden, maar die desondanks niet bijdragen aan wat het doel van de les is.</p>
<i>Veiligheid</i>	<p>Binnen Stichting Andreas College moet iedereen zich veilig voelen.</p> <p>Veiligheid is een voorwaarde voor leren en een voorwaarde om met succes je werk te kunnen doen.</p> <p>Daarom moet je weten dat je fysieke en psychische veiligheid in de school is gewaarborgd. Je mag zijn wie je bent.</p>	<p>Veiligheid betekent niet dat je ook de ruimte hebt een anders veiligheid aan te tasten.</p>