

Schoolplan 2015 - 2019



Alkwin

Beter worden dan je bent!

Alkwin Kollege Uithoorn

r.k. scholengemeenschap voor havo-atheneum-gymnasium



Schoolplan 2015 - 2019

Beter worden dan je bent!

Alkwin Kollege Uithoorn

r.k. scholengemeenschap voor havo-atheneum-gymnasium



Inhoudsopgave

1 Voorwoord	7	9 Bedrijfsvoering	21
2 Inleiding	8	Financiën	21
3 Identiteit, missie en kernkwaliteiten	9	Gebouwen, beheer en organisatie	21
Identiteit	9	10 Ambities en doelstellingen	22
Missie	9	● Onderwijs	22
Kernkwaliteiten	9	● Leerlingbegeleiding	23
4 Onderwijs	12	● HRM	23
Inleiding	12	● Kwaliteitszorg	24
Onderwijsbeleid	12	● Communicatie	25
De hoofdlijnen van het onderwijsbeleid	12	● Financiën	25
● Balans tussen kennis en vaardigheden	12	● Gebouwen, beheer en organisatie	26
● Trots op de onderwijsresultaten	12	11 Algemene gegevens Alkwin Kollege	27
● Ruimte voor leerlingen	12	Bezoekadres	27
● Professionele medewerkers	13	Postadres	27
5 Leerlingbegeleiding en -zorg	14	Bestuur, administratie en adressen	27
6 HRM en Professionele cultuur	15	Directie en organisatie	28
7 Kwaliteitszorg	18	Schoolgrootte	28
8 Communicatie	19	Karakteristiek van de leerling-populatie	29
		Positionering en trends	29
		Samenwerking met collega-scholen, organisaties en gemeenten	30

● Keizer Karel College	30
● Regionale samenwerkingsverbanden	30
● WON-Akademie, Pre University en ROSA	31
● Scholengemeenschap Thamen	31
● Basisonderwijs	31
Bijlagen	33
1 Begrippen / afkortingen	34
2 Overzicht van grote veranderingen in de schoolplanperiode 2011-2015	35
3 Handelingsmatrix Adaptief Onderwijs voor de Docent	38
4 Identiteit van het Alkwin	40

Voor u ligt het schoolplan 2015-19 van het Alkwin Kollege. Dit plan beschrijft de thema's, richtinggevende uitspraken en doelen waar de school de komende vier jaar vorm en inhoud aan gaat geven.

De ambities bouwen voort op de doelen uit het vorige schoolplan én geven vorm aan nieuwe inzichten vanuit onze eigen school, de samenleving en de wetenschap. Dit schoolplan is het resultaat van een proces waarbij medewerkers, leerlingen en ouders waren betrokken. Tijdens studiedagen, werkgroep bijeenkomsten en onderwijscafés zijn uitgangspunten besproken en mogelijke toekomstige ontwikkelingen in beeld gebracht. Het waren inspirerende ontmoetingen die hebben geleid tot een schoolplan met uitdaging en dynamiek. Het schoolplan sluit aan bij de gesprekken in schooljaar 2014-15 over de identiteit van het Alkwin en het profiel van de Alkwin docent.

Daarnaast hebben we in dit schoolplan de buitenwereld binnengehaald, ook letterlijk. Het afgelopen jaar zijn artikelen en uitspraken

van o.a. wetenschappers en de VO-Raad besproken. Een aantal van deze citaten is opgenomen omdat ze dienden ter inspiratie bij het denken over het onderwijs van de toekomst.

Het proces dat is doorlopen past bij de cultuur van het Alkwin. Samen hebben we de basis gelegd. Het is nu aan de medewerkers en de leidinggevenden om in gesprek met elkaar en met leerlingen en ouders de doelen te bereiken en de ambities na te streven. Dat zal leiden tot goede gesprekken, vaak uitdagend soms confronterend. Exploreren van nieuwe wegen betekent loslaten wat bekend is, opgeven van bestaande zekerheden. Het vraagt lef en flexibiliteit. Zowel medewerkers als leerlingen hebben echter ook behoefte aan duidelijkheid en structuur, één van de kwaliteiten van het Alkwin.

Met de inzet van allen werken we aan de realisatie van de titel van dit schoolplan 'beter worden dan je bent'. Volgens ons de kern van het onderwijs.

Rob Dijkstra
Rector

2 | Inleiding

De wereld om ons heen verandert. Binnen en buiten de school worden nieuwe, soms ingrijpende initiatieven ontwikkeld om het onderwijs aan te laten sluiten bij nieuwe inzichten in de wetenschap en de eisen vanuit de overheid en de samenleving.

Voortschrijdend inzicht in de werking van het puberbrein en meta analyses van onderwijskundige onderzoeksdata tonen aan wat wel en niet werkt voor het leren van onze leerlingen. De overheid benadrukt in haar beleid het economisch nut van het onderwijs en stelt hoge eisen aan de resultaten van de scholen. Als school hebben we daarnaast een belangrijke rol in de persoonlijke vorming en socialisatie van onze leerlingen. We willen ze goed voorbereiden op een leven in een snel veranderende netwerksamenleving.

Het is aan ons om eigen routes te vinden, die aansluiten bij eerdere ontwikkelingen en voortbouwen op de kwaliteiten die we in het verleden hebben opgebouwd. Anderzijds zijn en worden we uitgedaagd om gebaande paden te verlaten en nieuwe te ontwikkelen. Nieuwe leer- en werkvormen zijn nodig voor het onderwijs van de toekomst dat naar verwachting steeds minder tijd- en plaatsgebonden zal zijn.

Dit schoolplan beschrijft onze ambities, geeft de horizon aan. De komende jaren zullen zowel de inhoud van ons onderwijs als de wijze waarop we het organiseren en faciliteren aan verandering onderhevig zijn.

Het rapport 'onderwijs 2032' van het platform onder leiding van Paul Schnabel – verschijnt eind 2015 - zal dit proces naar verwachting versterken. Van alle medewerkers wordt verwacht, individueel en gezamenlijk, mee te denken over en een bijdrage te leveren aan, de realisatie van toekomstbestendig onderwijs.

Voor verandering is ruimte nodig om nieuw te denken en anders te doen. We dagen de medewerkers uit hun professionaliteit ten volle te benutten en samen de ontwikkelingen vorm te geven. Ruimte voor leerlingen én voor medewerkers. We doen een beroep op ieders creativiteit, lef en ondernemerschap om samen het onderwijs van de toekomst op het Alkwin vorm te geven. Dat betekent ook lef hebben om bestaande paden los te laten.

Dit schoolplan is ambitieus, straalt dynamiek uit. Aan ons, medewerkers van het Alkwin Kollege om de komende vier jaar de doelstellingen te realiseren.

IDENTITEIT

Het Alkwin Kollege is een open katholieke school. In het pedagogisch en didactisch handelen staan de waarden rechtvaardigheid, vrijheid, ontplooiing, openheid naar de samenleving en zingeving centraal.

De identiteit van het Alkwin Kollege hebben we in 2014 in overleg met werknemers, ouders en leerlingen opnieuw geformuleerd en vastgelegd: het Alkwin Kollege is een school met

- een plezierige en veilige leer- en werkomgeving;
- een positieve benadering van en vertrouwen in leerlingen;
- aandacht voor samen leren en samen leven;
- de ambitie goed en uitdagend onderwijs te verzorgen;
- bevoegd, bekwaam, enthousiast, betrokken en zich ontwikkelend personeel;
- een goed gestructureerde, stabiele organisatie.

Een school waar je mag zijn wie je bent, mag leren van je fouten en je talenten en je persoonlijkheid kunt ontwikkelen. Samen met de uitgangspunten van adaptief onderwijs zoals we die ook in het voorgaande schoolplan beschreven, is dit de basis voor de omgang met elkaar en met de leerlingen. Zie bijlagen 'de identiteit van het Alkwin Kollege' en 'adaptief onderwijs'.

MISSIE

Wij bieden inspirerend en kwalitatief goed onderwijs aan onze leerlingen. Elke leerling wordt succesvol opgeleid en verlaat onze school met een diploma of kwalificatie. De leerling is voorbereid op het vervolgonderwijs, op de arbeidsmarkt én op zijn toekomstige rol als

actief burger. Wij investeren in kennis én vaardigheden, in 'leren leren' en in zorg en begeleiding. We hebben aandacht voor sociale vaardigheden, overdracht van waarden en houden in het oog dat bij elke leerling een goede basis voor persoonlijke ontwikkeling wordt gelegd. Kernwaarden daarbij zijn zelfbewust, zelfstandig, sociaal en verantwoordelijk voor keuzes en de gevolgen daarvan. Wij willen in de school ruimte geven voor cognitieve, sociale én emotionele én culturele vorming.

KERNKWALITEITEN

Onze visie op leren gaat uit van de opvatting dat elke leerling ergens goed in wil zijn en zich daarvoor wil inspannen. Een leerling wil leren als dat leren authentiek mag zijn. Leren doet de leerling zelf, dat kunnen wij niet voor hem/haar doen. Het is onze taak om de leerlingen ervaring op te laten doen in contextrijke leeromgevingen met voor hem/haar betekenisvolle leerstof. Het onderwijs dat ons voor ogen staat is actief, attractief, adaptief en veilig.

● Actief

Leren is een levenslang proces. We willen leerlingen laten ervaren dat leren leuk en zinvol is en een actieve houding vereist. We gaan uit van de talenten die de leerlingen hebben, alsmede dat ze die verder ontwikkelen door er zelf wat mee te doen. We creëren leeromgevingen die uitnodigen om actief te zijn, onderzoek te doen, binnen en buiten de school, in groepjes en individueel. We vinden het belangrijk om onze leerlingen goed te zien, te volgen en te begeleiden op hun weg naar zelfstandigheid.

- **Attractief**

Het onderwijs moet de leerlingen motiveren en dus levendig en aantrekkelijk zijn. In de vormgeving van ons onderwijs maken we maximaal gebruik van de karakteristieken van de opleidingen: de vwo-er die wil onderzoeken om te begrijpen en de havo-leerling die wil onderzoeken om er iets mee te kunnen doen. We zorgen voor leerarrangementen die de leerling uitdagen om zelf net dat stapje meer te zetten. Het ontwikkelen van talenten in de breedste zin is het uitgangspunt.

- **Adaptief**

Drie basisbehoeften voor leerlingen bepalen samen ons pedagogisch klimaat waarin adaptief het uitgangspunt is: gericht op relatie, competentie en autonomie. De docent die adaptief werkt stemt zijn/haar gedrag af op deze basisbehoeften, zowel organisatorisch, didactisch als pedagogisch. Op deze manier geven we het onderwijs een vorm waarin leerlingen gemotiveerd zijn om aan het werk te gaan.

Relatie leerlingen weten zich geaccepteerd, horen erbij, hebben het gevoel welkom te zijn, voelen zich veilig.

Competentie leerlingen ontdekken dat ze taken moeten doen die ze aankunnen en ontdekken dat ze steeds meer aankunnen.

Autonomie leerlingen weten en krijgen de gelegenheid, in elk geval voor een deel, hun leergedrag zelf te sturen.

- **Veilige leer- en werkomgeving**

Binnen het Alkwin Kollege geven alle betrokkenen, leerlingen en medewerkers, aandacht aan elkaar en hebben oog voor elkaar. Wij willen dat een ieder zich geaccepteerd en veilig voelt.

Een veilige school is een voorwaarde om te kunnen leren en les te kunnen geven. Medewerkers en leerlingen kennen elkaar en gaan respectvol en open met elkaar om.

- **Ambitieuze leercultuur**

Het Alkwin is een *lerende organisatie* voor zowel leerlingen als personeel. Dat betekent dat ontwikkeling centraal staat. We willen een school zijn die zich ontwikkelt door kritisch naar zichzelf te (laten) kijken. Fouten maken mag, van fouten leer je. De school is mede hierdoor een leer- en oefenplaats voor het ontwikkelen van goed burgerschap. De leerlingen zijn als zij de school verlaten goed toegerust voor vervolgonderwijs en de maatschappij.

Het Alkwin is ambitieus. Natuurlijk bieden wij leerlingen de mogelijkheid om in vijf of zes jaar hun havo- respectievelijk vwo-diploma te behalen. Maar we willen meer! De komende vier jaar werken we samen met collega's, leerlingen, ouders en andere samenwerkingspartners aan een aantal thema's, te weten

- Talentprogramma's, op school- en op vak(overstijgend) niveau
- Professionalisering en leiderschap
- Digitalisering van het onderwijs
- ROSA - opleidingsschool
- Onderzoekende houding en didactiek
- Persoonlijke- en burgerschapsvorming

Onderstaande cursieve tekst, vrij naar een artikel in een onderwijsblad in 2014, schetst een mooi en een bij onze ambities passend beeld van het onderwijs. Het is gebruikt en wordt hier afgedrukt ter inspiratie.

Een school dient de leerlingen optimaal voor te bereiden op de uitdagingen van de 21e eeuw. Succesvol meedoen in een wereld die snel verandert, vereist meer dan een diploma. Leerlingen moeten een stevige basis meekrijgen om een plaats in te nemen in de maatschappij. Ontdekken wie je bent, wat je talenten zijn, waar je voor staat en wat je kan.

Dat betekent dat leerlingen in hun schoolloopbaan ook vaardigheden verwerven als creatief denken, samenwerken, medialetterdheid, kritisch denken, communiceren, problemen oplossen en sociale en culturele vaardigheden. Scholen richten hun onderwijs zo in dat leerlingen deze vaardigheden ontwikkelen en toepassen. De inzet van digitale hulpmiddelen zorgt daarbij voor een meerwaarde.

Kennis staat niet op zichzelf. Leerstof wordt betekenisvol door deze te plaatsen in een maatschappelijke context en te verbinden met de beleevingswereld van de leerling. Zo en met behulp van digitale hulpmiddelen wordt leren persoonlijk. Leerlingen raken gemotiveerd als hun nieuwsgierigheid wordt geprikkeld, in het onderwijs is verwondering een belangrijke motivator.

Leerlingen worden uitgedaagd om, samen met de leraren, eigenaar te worden van het onderwijs en eigen keuzes te maken. Wat en hoe je leert, wordt niet alleen door de leraar bepaald. Leerlingen hebben de mogelijkheid daar medezelf sturing aan te geven, begeleid en ondersteund door bevoegde medewerkers, die talent herkennen.

Projectmatig/thematisch werken blijkt een goede manier om onderwijs te organiseren volgens bovenstaande. Door kennis, kunst en praktijkvakken met elkaar te verbinden, kunnen leerlingen nog beter op een actieve en creatieve wijze werken aan een eindproduct of resultaat.

Met leeractiviteiten zullen scholen niet alleen recht doen aan de groei en ontwikkeling van de leerlingen maar ook aan die van de medewerkers en van het onderwijs zelf. De school dient een veilige omgeving voor ontplooiing te zijn, een inspirerende plek ook, waar creativiteit en succes kunnen bloeien. Kortom de ideale omgeving om leerlingen voor te bereiden op de uitdagingen van de 21e eeuw

4 | Onderwijs

INLEIDING

Elk kind heeft recht op eigentijds, uitdagend en kwalitatief hoogstaand onderwijs. Onderwijs dat aansluit bij de eigen talenten en een goede voorbereiding is op leven en werken in de nabije toekomst. De school staat voor de taak het maximale uit haar leerlingen te halen, als we recht willen doen aan het kind. Onderwijsopbrengsten refereren veelal aan kwalificatie, de kwantitatieve resultaten van leren en onderwijs. Het kwalitatieve domein van onderwijs is echter evenzeer van belang: socialisatie en persoonlijke groei van de leerling. Ons streven is de drie domeinen (kwalificatie, socialisatie en persoonlijke ontwikkeling) in ons onderwijs te integreren waardoor onze leerlingen een sterke positie verwerven in een snel veranderende wereld.

ONDERWIJSBELEID

Het Alkwin Kollege is in transitie. Op diverse terreinen is de afgelopen jaren nieuw beleid voorgenomen en ingezet, mede gericht op het verhogen van de kwaliteit van het onderwijs en op de ontwikkeling en het leren van de leerlingen. In dit strategisch beleidsplan voor de periode 2015-2019 zetten we deze lijn voort en geven we nieuwe aanzetten. De beschreven identiteit dient als uitgangspunt.

DE HOOFDLIJNEN VAN HET ONDERWIJSBELEID DE KOMENDE VIER JAAR ZIJN

Een nieuwe balans tussen kennis en vaardigheden

Het Alkwin wil een school zijn, waar medewerkers en leerlingen goed kunnen leren en werken. De drie hierboven genoemde domeinen van onderwijs (kwalificatie, socialisatie en persoonlijke ontwikkeling) willen we in samenhang verder ontwikkelen. In de nieuwe schoolplanperio-

de zijn digitalisering (o.a. gepersonaliseerd leren en mediawijsheid), vakverbindende thema's in grote, open opdrachten en projecten, leren binnen en buiten de school en een diversiteit aan (21e eeuwse) vaardigheden een wezenlijk onderdeel van de gekozen route en worden ze een groeiend deel van onze onderwijsactiviteiten.

Leerlingen en medewerkers zijn trots op de onderwijsresultaten, we verhogen de kwaliteit van het onderwijs

Binnen het domein kwalificatie werken we opbrengstgericht: de onderwijsresultaten (slagingspercentages, doorstroomcijfers en toetsresultaten) worden met regelmaat op basis van de notitie Ankerpunten besproken in en met teams, secties en individuele medewerkers. De komende jaren willen we de eigen onderwijspraktijk onderwerp maken van onderzoek. Op basis van analyses van resultaten worden verbeterplannen opgesteld.

Ruimte voor leerlingen die meer kunnen en willen

Aan het eind van deze schoolplanperiode zijn onderwijsactiviteiten binnen het week- en dagrooster anders georganiseerd.

We vragen van medewerkers en leerlingen een 'growth mindset' (zie Carol Dweck) en bieden leerlingen in alle leerjaren ruimte hun beloften verder te ontwikkelen. Onze ambities: ook extern zoeken naar 'best principles', kennis en vaardigheden en content, coachen van en door leerlingen, vraaggestuurde opdrachten, differentiëren (in tijd, niveau, testen/toetsen, examen op meerdere niveaus) en het Alkwin als podium waar we talenten zichtbaar maken. In het kader van feedback geven en het vieren van successen is het van belang de persoonlijke groei van de leerling op een andere wijze (naast de cijfers) in beeld te

brengen. Dit kan bijdragen aan het streven de leerling meer dan nu, eigenaar te maken van zijn eigen leerproces. Dit vraagt om docenten en begeleiders die hoge verwachtingen uitspreken, met daaraan gerelateerde uitdagende doelen.

Professionele medewerkers gericht op onderwijs, leren en ontwikkeling

We bouwen voort op een lange traditie van professionalisering en deskundigheids- bevordering, waarin medewerkers enthousiast en

veelvuldig gebruik maken van het interne en externe aanbod. In toenemende mate willen we door samen te maken ('co-creatie') zelf nieuwe inzichten ontwikkelen en invoeren. Hierbij wordt ook extern beschikbare kennis uit onderzoek benut voor het verbeteren van de eigen onderwijspraktijk. We bouwen verder aan de ingeslagen weg naar professionele medewerkers die hun eigen verantwoordelijkheid oppakken en kunnen waarmaken. Docenten die in samenwerking met ondersteunend personeel het primaire proces adequaat weten te ondersteunen. Zie eveneens de paragraaf over HRM.

Onderstaande cursieve tekst schetst een bij onze ambities passend beeld van het onderwijs. Het is gebruikt en wordt hier afgedrukt ter inspiratie.

'Onderwijs is de belangrijkste sector van de maatschappij. De mensen die nu in de klas zitten bepalen over twintig jaar hoe onze samenleving eruit ziet.'

'Alles begint met de kwaliteit van docenten. Veranderingen gaan sneller en sneller. De leraar wordt poortwachter: volgt ontwikkelingen en vertaalt deze in lessen. Hij heeft de taak jongeren voor te bereiden op een toekomst die we nog niet kennen, op banen die nog niet bedacht zijn.'

Robbert Dijkgraaf in het blad 'Backstage'.

5 | Leerbegeleiding en -zorg

De school heeft een duidelijke en goed georganiseerde begeleidings- en zorgstructuur. De kern van de begeleiding van de leerlingen ligt bij de docent in de klas en bij de mentor. Docenten en mentoren worden ondersteund door een team van specialisten vanuit de school zelf en vanuit het externe netwerk. Deze specialisten hebben een adviserende rol en zo nodig een uitvoerende rol in de begeleiding.

De werkzaamheden en de aanpak van de zorgcoördinator, de schoolmaatschappelijk werker en de trajectbegeleider hebben een

professionaliseringsslag in school tot gevolg gehad. Een ontwikkeling die de komende jaren verder zal gaan.

Met scholen in de regio Amstelland en Meerlanden wordt binnen het Samenwerkingsverband passend onderwijs intensief samengewerkt om de ambities en doelstellingen van Passend Onderwijs te verwezenlijken. In het Ondersteuningsplan van het Alkwin Kollege dat jaarlijks wordt bijgesteld, is het schoolprofiel terug te lezen.

Onderstaande cursieve tekst schetst een bij onze ambities passend beeld van het onderwijs. Het is gebruikt en wordt hier afgedrukt ter inspiratie.

De VO-Raad heeft vier inhoudelijk strategische lijnen uitgewerkt voor de periode 2015-20. Aan de scholen om dit te vertalen naar de eigen praktijk.

De samenleving is voortdurend in ontwikkeling en de vraag om innovatie en flexibilisering is groot. Dit stelt hoge eisen aan de opdracht van het voortgezet onderwijs, waar kennis en vaardigheden voor de toekomst centraal staan. Geen statische begrippen, maar een constante beweging. De brede maatschappelijke opdracht impliceert dat scholen een goede balans weten te vinden in de elementen kennis, maatschappelijke toerusting en persoonsvorming. Het gaat om onderwijs dat qua inhoud, vorm en vaardigheden is toegerust voor de 21e eeuw.

In de samenleving van nu is het individu meer centraal komen te staan. Van scholen wordt verwacht dat zij de individuele talenten van leerlingen centraal stellen en dat elke leerling een kwalificatie haalt die past bij zijn of haar talent. Scholen werken daarom aan maatwerk, gepersonaliseerd en gedifferentieerd onderwijs en meer flexibiliteit. De leerling staat centraal, niet het systeem. Door sterker op talenten te focussen, maatwerk te bieden en het onderwijs meer te richten op de brede vorming van leerlingen en competenties die nodig zijn in de 21e eeuw, bereiden we onze leerlingen het best voor op de samenleving van morgen.

Strategisch Kader VO-raad 2015-2020

Deze schoolplanperiode wordt in het kader van strategisch HRM (human resource management) en HRD (human resource development) op diverse terreinen nieuw beleid geïmplementeerd dat de realisatie van de doelen t.a.v. onderwijs en begeleiding zal ondersteunen.

Op een school en dus ook op het Alkwin Kollege wordt het succes bepaald door de kwaliteit van het primaire proces. De competenties en de inspanningen van de medewerkers zijn daarbij essentieel en maken het verschil. Strategisch HRM en een professionele cultuur zijn uitgangspunt.

Onze ambitie is een professionele en lerende cultuur waarin alle medewerkers ruimte ervaren en verantwoordelijkheid nemen om te leren en zichzelf te ontwikkelen, om de organisatie mede vorm te geven en te kunnen groeien in zijn of haar functie. Van de medewerkers wordt gevraagd te reflecteren op zijn/haar functioneren en bereid te zijn om verantwoording af te leggen over de resultaten en de ontwikkeling. Investeren in professionele waarden en normen in combinatie met een managementcultuur die dat ondersteunt, is hierbij essentieel.

Deze visie op een professionele en lerende cultuur vraagt **leiderschap** in alle geledingen van onze organisatie. Van alle medewerkers wordt verwacht dat zij meer en meer de verantwoordelijkheid nemen voor de kwaliteit van hun werk, voor de resultaten en voor de daarvoor noodzakelijke professionaliteit. Een lerende en onderzoekende houding van alle medewerkers en afleggen van verantwoording zijn hiermee verbonden.

Thema's als langer doorwerken, eigen verantwoordelijkheid (employability), continue verandering en levenslang leren krijgen een plek in ons personeelsbeleid. Deze thema's én de interne en externe ontwikkelingen maken het noodzakelijk beleid te formuleren ten aanzien van **duurzame inzetbaarheid**. De individueel ervaren werkbelasting, het welbevinden alsmede organisatie gebonden oorzaken die leiden tot ziekteverzuim en de ziektefrequentie verhogen, zijn onderdeel van onderzoek en beleid. Beleid rond re-integratie van langdurig zieken is daar onderdeel van.

Het Alkwin kent al vele jaren een professionele **gespreks cyclus**. De doelen, de vormgeving en de gebruikte instrumenten worden geëvalueerd en herzien. Jaarlijks een formeel gesprek met de direct leidinggevende blijft het uitgangspunt. Onze ambitie: doelgerichte functioneringsgesprekken met focus op ontwikkelingsperspectief en kwaliteit van functioneren. We zoeken naar wat goed gaat en naar wat beter kan. We willen waarderen en stimuleren. Een **digitaal personeelsdossier** inclusief het bekwaamheidsdossier zal worden geïmplementeerd.

Leidinggevend coachen en begeleiden in een cultuur waar afspreken, complimenteren en aanspreken de regel is.

In het nieuwe **meerjaren professionaliseringsplan** zijn de ambities uit dit schoolplan vertaald naar scholingsdoelen en -activiteiten die in belangrijke mate gericht zijn op talentontwikkeling, leiderschap en een lerende cultuur én op de inhoudelijke thema's uit het schoolplan, de activiteiten-, team- en sectieplannen.

Studiedagen waar van en met elkaar wordt geleerd, zullen een belangrijk onderdeel van het professionaliseringsplan blijven uitmaken. Daarnaast zal deelname aan docent ontwikkelteams en professionele leergemeenschappen worden gestimuleerd. Samen leren en samen werken ('co-creatie') binnen onze eigen school, binnen de Stichting Keizer Karel en met collega's daarbuiten zijn de norm. Deelname aan de netwerken van de VO-Raad, Leerfab, ROSA en de WON-Akademie vergroten kennis en inzicht in onderwijs en onderwijsontwikkeling en dragen bij aan de grotere externe gerichtheid die hoort bij een lerende organisatie.

De **benoemingsprocedure** waarbij zowel leidinggevend, collega's als leerlingen een rol hebben, blijft gehandhaafd. De gebruikte instrumenten worden geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

Het Alkwin heeft een goed **inwerk- en begeleidingsprogramma** voor startende medewerkers en docenten in opleiding. Het driejarig 'inductie-arrangement' uit het project Frisse Start, zal leiden tot aanvullingen van ons schooleigen programma. Het **docentprofiel** (2015) wordt onderdeel van het inwerk- en begeleidingsprogramma en zal een rol spelen bij werving en selectie, de gesprekkencyclus en de professionaliseringsactiviteiten. Een profiel voor onderwijsondersteuners wordt deze schoolplanperiode opgesteld.

Opleiden in de school (ROSA) is een constante in onze schoolontwikkeling en de gesprekkencyclus. Het kwaliteitszorgplan van de opleidingsschool zal verwerkt worden in het kwaliteitsbeleid van het Alkwin.

De maatwerkafspraken in het kader van de functiemix zijn de basis voor het **functiebouwwerk**. Op basis van de uitgangspunten die in 2015 zijn vastgesteld wordt een nieuw benoemings- en **promotiebeleid** LB > LC > LD vastgesteld.

Het huidige taakbeleid is niet meegegroeid met de ontwikkelingen in het onderwijs. Een werkgroep evalueert het **taakbeleid** en formuleert voorstellen tot herziening.

De ruimte die de nieuwe omschrijving van onderwijstijd biedt voor onderwijskundige veranderingen zal leiden tot het maken en vaststellen van het **transitieplan** conform de cao VO 2014 / 2015.

Ontwikkelingen binnen school, binnen de stichting en in de regio maken een **mobiliteitsplan** op stichtingsniveau noodzakelijk. Hierin worden routes en vormen van ondersteuning beschreven voor medewerkers die zich willen of moeten oriënteren op een andere plek op de arbeidsmarkt. Daarnaast wordt een instrument voor **meerjarige personeelsplanning** ontwikkeld. Op basis van te verwachten ontwikkelingen qua instroom, doorstroom en uitstroom van personeel kunnen proactief een aantal gerichte maatregelen ten aanzien van de personeelsformatie worden ingezet.

Met de code Goed Onderwijsbestuur als basis wordt in de beleidsperiode 2015-19 door het College van Bestuur een visie ontwikkeld op de **bestuurs- en managementstructuur** van de stichting en van beide scholen, die aansluit bij de toekomstige organisatieontwikkelingen en de maatschappelijke actualiteit.

Onderstaande cursieve tekst schetst ontwikkelingen die aansluiten bij ons beeld van het onderwijs van de toekomst.

Het is gebruikt en wordt hier afgedrukt ter inspiratie.

Uitspraken die tijdens het creëren van dit schoolplan de gesprekken en gedachten hebben gevoed:

- *Leren van en met elkaar - onder leiding van externe deskundigen maar vooral in groepen die met elkaar ontwikkelen en door intervisie elkaar versterken*
- *Verbinding – basisvoorwaarde voor goed onderwijs is dat docenten verbinding kunnen maken met hun leerlingen, leidinggevend en hebben daarin een voorbeeld functie (APS)*
- *Kansen zien en grijpen – van een fixed naar een growth mindset (Dweck)*
- *Verantwoordelijkheid nemen en verantwoording afleggen*
- *Vasthouden en loslaten – vasthouden van kwaliteiten en loslaten van bestaande paden, nieuwe routes en paden samen ontwikkelen*
- *Werken met passie in een collegiale sfeer*
- *Onderwijs in projectvorm dat zich richt op vakoverstijgende kennis, ondernemerschap en (academische) vaardigheden en creativiteit. World Politics, Global Perspectives, Technology & Design en andere projecten*
- *Autonomie en professionaliteit - de leidinggevende moet de onderwijsgevende zien als een min of meer autonome, kritisch denkende professional, die adequaat inspeelt op telkens veranderende behoeften van zijn leerlingen, in plaats van een volgzaam uitvoerder van door hogerhand bepaald onderwijsbeleid. (Biesta)*
- *“Onderwijzen is geen wetenschap, maar een kunst”. Teveel wordt de laatste twintig jaar het accent gelegd op meetbare resultaten (=kwalificatie), waarbij de socialisatie en menswording worden overvleugeld. Waar wetenschap meer handelt over het onveranderlijke, gaat kunst meer over het veranderlijke. Het doel van kunst, dus ook die van het onderwijzen, is het bevorderen van het menselijk welzijn. (Aristoteles)*

7 | Kwaliteitszorg

Het doel van kwaliteitszorg is het inzichtelijk maken, borgen en verbeteren van de kwaliteit van de organisatie en het onderwijs in het bijzonder. Teneinde te kunnen vaststellen of de school de geformuleerde voornemens en resultaten uit het meerjarenbeleidsplan en andere plannen daadwerkelijk realiseert, is een goed functionerend kwaliteitszorgsysteem van groot belang. Al jaren werkt het Alkwin op systematische wijze aan het verbeteren van de kwaliteit. We hanteren een 'smart' aanpak (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch, tijdgebonden) en de PDCA-cyclus (plan, do, check, act). Het periodiek afnemen van tevredenheidsonderzoeken, het bespreken van resultaten en rendementen (van de school, afdelingen, secties en medewerkers) en het uitzetten van enquêtes onder leerlingen worden binnen de kwaliteitszorg benut als instrumenten.

Ook teams en secties nemen verantwoordelijkheid voor de kwaliteitszorg van hun eigen activiteiten. Deze geledingen formuleren eveneens plannen en ambities en leggen vast hoe ze de beoogde voortgang en ontwikkeling willen borgen. Het ontwikkelen van een kwaliteitszorgplan met een vertaling naar teams en secties is daarbij een ontwikkelpunt. Onderzoeken, enquêtes, verbeterplannen, interview, visitaties en consultaties zijn middelen die kunnen worden ingezet.

Op het Alkwin zijn niet alleen harde meetbare resultaten belangrijk. Ook socialisatie en persoonlijke groei zijn opbrengsten van ons onderwijs die voor leerlingen belangrijk zijn. In het kader van kwaliteitszorg zal dat eveneens onderwerp van onderzoek zijn. We zullen als organisatie en door de leerlingen onderzoek laten doen naar de eigen verantwoordelijkheid voor leren, de wijze van zelfreflectie, de

deelname en meerwaarde van buitenschoolse en buitenlesactiviteiten, de groei van sociale vaardigheden en van vaardigheden als creativiteit en ondernemerschap.

De focus bij kwaliteitszorg ligt op het primaire proces, de leerlingen-zorg en -begeleiding. De komende jaren zullen we eveneens aandacht besteden aan de kwaliteit van andere processen en diensten, zoals de waardering voor de communicatiemiddelen. Externe audits, waarbij vertegenwoordigers van verschillende scholen elkaar ontmoeten, kunnen daarbij als instrument worden ingezet.

Het verbeteren van de terugkoppeling, het vergroten van een brede betrokkenheid bij kwaliteitszorg en het systematisch vertalen van onderzoeksresultaten in verbeterplannen (c.q. teamplannen, sectieplannen) worden in deze schoolplanperiode verder ontwikkeld. In 2016 wordt een kwaliteitsgroep geformeerd die dit proces ondersteunt, onderzoeken opzet en laat verrichten. De inzet van het Magister Management Portal en de daaraan gekoppelde Libelle App zijn daarbij nuttige hulpmiddelen.

Jaarlijks worden de kerngegevens van de school geactualiseerd en op internet gepubliceerd in 'scholen op de kaart' (www.scholenopdekaart.nl). Deze informatie, het bestuursverslag en het sociaalonderwijskundig jaarverslag worden jaarlijks gebruikt om (horizontale) verantwoording af te leggen aan belanghebbenden van de school zoals (groepen) ouders. In deze schoolplanperiode worden nieuwe routes ontwikkeld om met ouders een zinvolle dialoog aan te kunnen gaan over de kerngegevens en de resultaten van de school.

Communicatie is een verantwoordelijkheid van schoolleiding, personeel en leerlingen/ouders samen. Een goede communicatie vergroot de betrokkenheid, actief én passief.

Nieuwe communicatiemiddelen ontwikkelen zich snel en onderzocht zal worden hoe en in welke mate ze kunnen worden ingezet als aanvulling op de bestaande middelen. De school zal hier de komende jaren haar (gedrags)regels en mogelijk zelfs haar onderwijs op dienen aan te passen zonder elementen die ze binnen de bestaande cultuur van waarde acht, overboord te zetten. In gesprek gaan met leerlingen en (externe) deskundigen lijkt een noodzaak om hier op een hanterbare manier handen en voeten aan te geven.

Gebruik van sociale media door medewerkers, leerlingen en andere bij de school betrokken personen zal worden geregeld in een protocol dat net als de integriteitscode periodiek wordt herzien en levend

gehouden. Inzet van een breed scala aan moderne of nog te ontwikkelen media in het kader van profilering, werving en selectie en veiligheidsbeleving zal worden onderzocht.

Waar nodig maken partijen over de communicatie (inhoud, vorm en frequentie) nader afspraken, leggen die vast en volgen of deze afspraken worden nagekomen. Daarnaast zal in het handelen van allen de communicatie vraag onderdeel moeten zijn van het handelen.

Resultaat is een heldere en voor alle partijen bevredigende communicatiestructuur. Beleidsplannen op elk niveau van de organisatie versterken deze transparantie in communicatie door een duidelijk actieplan met doelen, tijdspaden en het aanwijzen van verantwoordelijken.

In onderstaande cursieve tekst, vrij naar een artikel in een onderwijsblad, staan uitspraken en ontwikkelingen die passen bij ons beeld van onderwijs in de toekomst. Het is gebruikt en wordt hier afgedrukt ter inspiratie.

Ontwikkelingen

- *Kinderen van nu zijn anders dan kinderen van toen. De school moet daar iets mee.*
- *ICT is een vertrouwd aspect dat jongeren intuïtief aanvoelen en al vroeg in hun denken geïntegreerd hebben.*
- *Onder de zes jaar vragen ze uitleg aan hun ouders, daarna aan vrienden en helpen ze vader en moeder op weg.*
- *Jongeren lezen minder uit boeken en meer online. Communicatie en buitenschools leren gebeurt ook vaak digitaal.*
- *Is er sprake van ontlezing of wordt er meer gelezen dan ooit? Wat is lezen en wat niet? Wat is eigenlijk een boek?*
- *Beeld wordt steeds belangrijker bij kennisverwerving. Tekst wordt gedeeltelijk vervangen door audio, films, presentaties, podcasts en screencasts.*
- *Leerstof moet steeds realistischer zijn om kinderen te boeien. De alledaagse realiteit is het referentiekader (authentiek leren).*
- *Jongeren doen meer tegelijkertijd en hebben een kortere spanningsboog.*
- *Jongeren gaan voor snelheid, op directe actie en willen hun eigen keuzes maken.*
- *Jongeren denken, o.a. door internet, veel meer grensoverschrijdend en functioneren daardoor als wereldburger.*
- *Leerlingen van nu concurreren straks met wereldwijde mobiele werkers voor projecten die gaan via het internet.*
- *De basisvaardigheden lezen, rekenen en taal en het leren samenwerken krijgen voorrang.*

*Drs. Jos Cop
onderwijskundige*

FINANCIËN

Een goede financiële huishouding moet de basis zijn van waaruit gewerkt wordt. Alle betrokkenen bij de school moeten kunnen vertrouwen op een solide basis. Nieuwe ontwikkelingen moeten ook financieel haalbaar zijn. Het is belangrijk dat de financiën van de school zo ingericht worden dat zij een stimulans vormen voor ontwikkelingen in plaats van een rem erop. Bij gelijkblijvende inkomsten zijn nieuwe ontwikkelingen alleen haalbaar als met bestaande zaken gestopt wordt. Goed financieel beleid kan niet zonder het maken van keuzes. Bij die keuzes moet het onderwijskundige belang voorop staan maar mogen andere belangen niet uit het oog verloren worden. Dit zal altijd voor een spanningsveld zorgen waarbij wet- en regelgeving het speelveld bepalen.

GEBOUWEN, BEHEER EN ORGANISATIE

Het schoolgebouw blijft ook in de toekomst voor iedereen die onderwijs krijgt of mogelijk maakt op onze school een belangrijke ontmoetingsplaats. Het onderwijs verandert en het gebouw zal mee moeten veranderen om dit mogelijk te maken. Waar vroeger de meeste activiteiten in gesloten klaslokalen plaatsvonden, zullen steeds meer leeractiviteiten plaatsvinden in een open ontmoetingsruimte. Door de toegenomen digitalisering wordt onderwijs steeds meer plaats onafhankelijk. Het beheer van het gebouw zal erop gericht zijn dat de mogelijkheden worden vergroot en niet ingeperkt. Bij het beheer zal duurzaamheid een belangrijk uitgangspunt zijn.

Een goede organisatie is noodzakelijk bij het goed gebruiken en beheren van het gebouw. Roosters moeten zo gemaakt worden dat de druk op de diverse soorten ruimtes over de hele dag genomen zo goed mogelijk verspreid worden. Op die manier worden ook de diverse leermiddelen optimaal ingezet.

10 | Ambities en doelstellingen

In dit hoofdstuk van het schoolplan staan per thema de ambities en doelstellingen op schoolniveau in willekeurige volgorde vermeld. Ze zijn afgeleid van de teksten in de voorgaande hoofdstukken.

Ambities schetsen de horizon in de toekomst, de doelstellingen geven de doelen die we de komende vier jaar willen bereiken. Deze doelstellingen zullen terugkomen in de activiteitenplannen die de komende vier jaar voorafgaand aan elk schooljaar worden opgesteld.

DE AMBITIES VAN HET ALKWIN KOLLEGE EN DE IN 2019 GEREALISEERDE DOELSTELLINGEN

Onderwijs

- Het Alkwin heeft binnen de regio een onderscheidend profiel ontwikkeld en staat bekend als een school waar de kwaliteit van onderwijs en begeleiding hoog is, waar gewerkt wordt met moderne onderwijsvormen, digitaal onderwijs dagelijks door de leerlingen wordt gepraktiseerd en de beschreven identiteit en adaptief onderwijs in de praktijk worden ervaren.
- Dertig procent van de lestijd in het dag- en weekrooster is ingeroosterd voor andersoortige onderwijsactiviteiten. Naast en in plaats van vaklessen zoals we die nu kennen, zijn er per laag binnen elk cluster vakoverstijgende projecten.
- De doelen uit de notitie over digitalisering en digitale leermiddelen zijn verwezenlijkt. In de lessen en onderwijsactiviteiten zijn in leerjaar 1 t/m 4 grote vorderingen gemaakt t.a.v. de inzet van vervangende en ondersteunende digitale leermiddelen, digitale toetsing, het gebruik van devices, digitale didactiek en gepersonaliseerd leren.
- Leerlingen kennen de richtlijnen uit het protocol mediawijsheid en gebruiken die actief.
- De lesmethode is ondersteunend aan i.p.v. bepalend voor de bijdrage van de docent.
- In de vakken en de vakoverstijgende projecten zijn de volgende vaardigheden een wezenlijk en expliciet onderdeel: samenwerken en samen leren, ICT-geletterdheid, creativiteit, kritisch denken, omgaan met diversiteit en probleemoplossend vermogen.
- De onderwijsopbrengsten:
 - de gemiddelden per vak, het percentage geslaagde leerlingen, de door- en uitstroomcijfers zijn beter dan het landelijk gemiddelde ('scholen op de kaart' en inspectieoverzichten),
 - het aantal leerlingen dat wordt afgewezen is door interne ontwikkelingen en bijvoorbeeld de lente- en/of zomerschool teruggebracht,
 - de determinatie is door de inzet van instrumenten als RTTI geoptimaliseerd,
 - binnen het onderwijsconcept van het Alkwin ervaren leerlingen ruimte, vertrouwen en verantwoordelijkheid om het leerproces ook zelf vorm te geven,
 - maken we het mogelijk dat leerlingen excelleren op cognitief, sociaal, cultureel en sportief gebied,
 - worden binnen de vakken en de afdelingen voor getalenteerde leerlingen onderwijsactiviteiten aangeboden en of ruimte gegeven binnen en buiten de school,
 - ontvangen de leerlingen die hier aan deelnemen conform landelijke ontwikkelingen een certificaat waarop dit zichtbaar is.

- Het gedachtengoed van de WON-Akademie is zichtbaar in een aparte leerlijn voor alle vwo leerlingen, de VWO+ leerlingen in het bijzonder alsmede in de vakken, de praktische opdrachten en in het profielwerkstuk.
- Jaarlijks neemt een grote groep leerlingen deel aan activiteiten als de regionale en de landelijke WON manifestatie, academische masters, Pre University Leiden, Pre University VU en vakgebonden olympiades.
- Voor de havo is een eigen profiel gekozen en ontwikkeld dat past bij de eigenheid van de opleiding, de leerlingen en het vervolgonderwijs en eveneens terugkomt in onderwijsactiviteiten binnen en buiten de school, de vakken, de (praktische) opdrachten en het profielwerkstuk.
- Is het onderwijs op het Alkwin zichtbaar gegroeid in kwaliteit doordat onze medewerkers de ruimte hebben gekregen en de verantwoordelijkheid hebben genomen om op basis van een onderzoekende houding en deelname aan leernetwerken het onderwijs te moderniseren en aan te passen aan nieuwe standaarden.
- Zijn in een notitie 'vorming' alle activiteiten die bijdragen aan socialisatie, burgerschapsvorming en persoonlijke ontplooiing in kaart gebracht. Waar nodig zijn nieuwe activiteiten ontwikkeld.
- Is op basis van het taalbeleidsplan elke docent een taaldocent.

Leerlingbegeleiding

- Passend onderwijs: Begeleiding en zorg vinden in de basis in de klas plaats. Medewerkers worden actief ondersteund, geadviseerd en geschoold vanuit het zorgteam. De trajectbegeleider

heeft een belangrijke rol bij observaties in de klas en de daaraan gekoppelde adviesgesprekken.

- De trajectvoorziening ondersteunt groepjes leerlingen op het gebied van plannen en organiseren.
- Voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben, die de zorg en expertise van de docent en mentor te boven gaat, is een intern en extern netwerk beschikbaar. Het externe netwerk zal hiervoor uitgebouwd worden waarbij samenwerking met de verschillende gemeenten essentieel is.
- De ontwikkeling van 'praten over leerlingen' naar 'praten met leerlingen (en ouders)' zal verstrekt worden (multi disciplinair overleg - MDO).
- Elke docent is mentor. Aan het einde van de schoolplanperiode heeft iedere docent een mentorentraining op start- en/of verdiepingsniveau gevolgd.
- De waardering van de mentorenbegeleiding door de leerlingen en ouders is substantieel gegroeid.
- Voor langdurig zieke leerlingen wordt door de schoolarts en de zorgcoördinator een re-integratie traject op maat samengesteld.
- Het ondersteuningsplan van het Alkwin is jaarlijks bijgesteld.

HRM

- Het meerjaren professionaliseringsplan, de jaarlijkse scholingsplannen, de jaarlijkse activiteitenplannen van de school, de secties en de afdelingen zijn doelgericht geformuleerd.
- Het Alkwin is gegroeid als lerende organisatie.
- De gesprekscyclus is herzien qua instrumenten en gesprekken. De bijdrage van de medewerkers aan de organisatiedoelen, het

opleiden in de school, de persoonlijke professionaliseringsactiviteiten, de relatie tot de functie-eisen en deelname aan leergemeenschappen en onderzoeken zijn naast welbevinden onderwerp van de functioneringsgesprekken.

- Elke medewerker beheert zijn/haar bekwaamheidsdossier dat onderdeel is van het digitaal personeelsdossier.
- Onderzoek en/of deelname aan relevante in- en externe netwerken zijn voor elke medewerker de basis voor het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs.
- De onderwijsgevende medewerkers zijn in staat om effectief gebruik te maken van de mogelijkheden die de ICT middelen bieden om binnen de lessen en andere onderwijsactiviteiten gedigitaliseerd onderwijs en gepersonaliseerd leren aan te bieden.
- Op basis van de notitie over duurzame inzetbaarheid is beleid ontwikkeld t.a.v. employability, levenslang leren, welbevinden en werkbelasting alsmede voor re- integratie, ziekteverzuim en -frequentie.
- Het Alkwin beschikt over een mobiliteitsplan.
- Het inwerk- en coachingsprogramma is aangepast aan de inzichten en instrumenten (bv ICALT) uit het project Frisse Start en uit het kwaliteitszorgplan van ROSA.
- Elke sectie heeft minstens twee werkplekbegeleiders die deelnemen aan scholings- en begeleidingsactiviteiten in het kader van de opleidingsschool.
- In de benoemingsprocedure worden nieuw ontwikkelde instrumenten (digitaal) ingezet.
- Het docentprofiel en het profiel onderwijsondersteuner worden ingezet in de geprekscyclus, bij werving, selectie en professionaliseringsplannen.

- Het Alkwin beschikt over een instrument voor meerjaren formatieplanning.
- Het taakbeleid is geëvalueerd en herzien, waarbij rekening is gehouden met duurzame inzetbaarheid en toekomstbestendig financieel beleid.
- De rol en de taken van de afdelingsleiders in onderwijsontwikkeling, persoonlijk leiderschap en HRM activiteiten zijn beschreven en geïmplementeerd.
- Het Alkwin beschikt over een notitie over de bestuurs- en managementstructuur die richting geven aan de ontwikkelingen in de nabije toekomst.
- Het Alkwin Kollege beschikt in 2015-16 over een 'Transitieplan' zoals omschreven in de cao VO 2014 / 2015.
- De rol en taken van de personeelsmedewerker zijn geëvalueerd en opnieuw vastgesteld.

Kwaliteitszorg

- Het kwaliteitszorgplan op schoolniveau is vertaald naar en door secties en afdelingen.
- De informatie op scholen op de kaart is up to date en ouders zijn betrokken bij de dialoog over de kerngegevens en de resultaten.
- Bestaande instrumenten die onderdeel zijn van kwaliteitszorg zoals enquêtes, feedbacklijsten en observatieformulieren worden geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.
- Organiseren en faciliteren van onderzoek, intervisie en collegiale visitatie is een onderdeel van het beleid.

- Nieuwe instrumenten uit het aanbod van 'Kwaliteitsscholen' alsmede andere vormen van evaluatie (bv. visitatie, externe audits) worden toegepast.
- De kwaliteitsgroep voert o.a. met behulp van MMP en Libelle onderzoeken uit die bijdragen aan de bewustwording én de verhoging van de kwaliteit van het onderwijs in al haar aspecten. Deze groep stimuleert anderen soortgelijke onderzoeken te doen.
- Verbeteringen komen tot stand doordat teams, secties en andere relevante groepen op basis van evaluatie, onderzoek en analyse verbeterplannen maken en uitvoeren.
- Onderzoek en opbrengsten
 - Naast onderwijs, leerlingzorg en –begeleiding is ook de kwaliteit van de ondersteuning onderzocht en waar nodig aangepast.
 - De kwaliteit van de communicatiemiddelen met ouders en anderen is onderzocht en waar nodig aangepast.
 - Ouders en leerlingen geven in onderzoeken aan dat ze de school substantieel hoger waarderen in de tevredenheidsmeters dan in 2015.
 - Medewerkers geven in tevredenheidsonderzoeken aan dat ze tevreden zijn met de school, waarbij een substantiële groei t.o.v. de nulmeting in 2015 wordt bereikt.
 - De docenten krijgen van de leerlingen in de leerling-enquêtes een voldoende waardering.
 - Socialisatie en persoonlijke groei worden gevolgd, onderzocht en in kaart gebracht.

Communicatie

- Een communicatieplan op hoofdlijnen.
- Een levend protocol social media voor medewerkers en leerlingen.
- Benutten van interactieve social media voor communicatie intern en extern met personen en organisaties die bij de school zijn betrokken.
- School op de kaart periodiek aanvullen en up to date houden en meer dan nu inzetten als instrument voor profilering.
- Ouderparticipatie heeft een moderne vorm gekregen.

Financiën

- De meerjarenbegroting is voor wat betreft reguliere inkomsten en uitgaven op zowel personeel als materieel gebied in balans.
- De risico inventarisatie wordt periodiek bijgesteld en beschreven risico's zijn toebedeeld aan het onderdeel deskundige medewerkers.
- Uit de meerjareninvesteringsbegroting blijkt hoe de financiële ruimte wordt benut die uit de risico inventarisatie blijkt.
- Er is alert gebruik gemaakt van de mogelijkheden van projectsubsidies.
- De hoogte van de bedragen van de vrijwillige en niet-vrijwillige ouderbijdragen zijn opnieuw vastgesteld.
- Het deel van het bedrag dat we ontvangen voor de leermiddelen en besteed wordt aan folio is teruggebracht ten gunste van de digitale leermiddelen.

Gebouwen, beheer en organisatie

- Er zijn in het hele gebouw meer werkplekken voor individuen en kleine groepen gecreëerd.
- De studieruimtes van de eerste verdieping en in de atria hebben een andere functie zonder desk top computers.
- Onderzoek naar een andere indeling en benutting van de media-theek is uitgevoerd.
- De mogelijkheden het personeels balkon functioneel te benutten zijn onderzocht en uitgevoerd.
- Het buitenterrein is gerenoveerd en leerling vriendelijker en groener.
- Het gebouw is verdere verduurzaamd door uitbreiding van het aantal zonnepanelen op de daken van de Bananen.
- De hoeveelheid gebruikt papier en het verbruik van elektriciteit is verder teruggebracht.
- De mogelijkheden voor het flexibel benutten van het gebouw voor interne en externe activiteiten zijn onderzocht en waar mogelijk toegepast.

Onderstaande cursieve tekst, vrij naar een artikel in een onderwijsblad, schetst een beeld van het Finse onderwijssysteem dat in Nederland regelmatig als voorbeeld wordt gesteld. Het is gebruikt en wordt hier afgedrukt ter inspiratie.

Het Finse onderwijssysteem is al jaren populair bij onderwijshervormers. Het is sterk afwijkend van de systemen in veel andere landen en succesvol qua prestaties bij internationale testen. Het Finse systeem is echter een samenhangend geheel en laat zich echter niet makkelijk kopiëren. Karakteristieken van het Finse onderwijssysteem die voor een deel terug te vinden zijn in onze ambities: professionele autonomie, maximale doorstroom, samenwerking, differentiatie, leerkrachten beoordelen voortgang, gelijkheid, verstandig investeren, vertrouwen, pedagogische relatie staat centraal, ruimte voor spel en creativiteit, kleine scholen, een pedagogische visie.

Havo, atheneum en gymnasium

BEZOEKADRES

Weegbree 55

1422 MT Uithoorn

Telefoon 0297-566903

Fax 0297-569513

Website www.alkwin.nl

E-mail info@alkwin.nl

ING bank: NL 33 INGB 0004 7728 93

POSTADRES

Postbus 112

1420 AC Uithoorn

POSTADRES STICHTING KEIZER KAREL

Postbus 112

1420 AC Uithoorn

BESTUUR, ADMINISTRATIE EN ADRESSEN

De Stichting Keizer Karel is het bevoegd gezag van het Alkwin Kollege en van het Keizer Karel College in Amstelveen. In het kader van Good Governance is een scheiding gemaakt tussen bestuur en toezicht houden. De raad van toezicht is op 1 augustus 2015 als volgt samengesteld:

Mevr. drs. M.M.C.M. Oudshoorn-van Egmond

voorzitter, onderwijs commissie

Dhr. P.H. Hoogenboom

secretaris, onderwijs commissie

Mevr. mr. I.P.A.G. Kalmeijer MCM

bestuurlijke zaken

Dhr. drs. P.T. Peeters

financiële commissie

Dhr. mr. J.M.P. Blom

juridische zaken, bestuurlijke zaken

Het bestuur van de Stichting is in handen van de twee rectoren

Mevr. drs. E.C.J. Pels Rijcken

rector van het Keizer Karel College

Dhr. drs. R.T.P. Dijkstra

rector van het Alkwin Kollege

DIRECTIE EN ORGANISATIE

Het organisatieschema van het Alkwin Kollege ziet er per 1 augustus 2015 als volgt uit:

Dhr. R.T.P. Dijkstra	<i>rector en bestuurder van de Stichting</i>
Mevr. N. Pedroli	<i>schoolleider onderwijs en leerlingbegeleiding</i>
Dhr. J.W. Dieneske	<i>schoolleider bedrijfsvoering</i>
Dhr. R.W.F. van Vuuren	<i>schoolleider exiens 1 januari 2016</i>
Mevr. G. van der Klauw	<i>afdelingsleider leerjaar 1</i>
Mevr. T. Hendriks	<i>afdelingsleider 2 vwo en 3 vwo</i>
Dhr. G.J. de Bruin	<i>afdelingsleider 2 havo en 3 havo</i>
Mevr. N.V. Miroux	<i>afdelingsleider 4 havo en 5 havo</i>
Dhr. F. Homburg	<i>afdelingsleider 4 vwo, 5 vwo en 6 vwo</i>

Schoolleiding en afdelingsleiders vormen samen het managementteam.

Mevr. A. de Groot-Versluis	<i>diensthofid secretariaat, rooster en verzuim</i>
Dhr. H. Versteeg	<i>diensthofid facilitair</i>
Dhr. G. de Rijk	<i>diensthofid toa's</i>
Dhr. A. Riepe	<i>diensthofid ICT en mediatheek</i>

Voor de organisatie zijn de volgende coördinerende taken van belang:

<i>Onderwijscoördinatoren</i>	Dhr. R. Dolman, Mevr. M. Kramer, Dhr. P. Kwantes, Dhr. P. Kromdijk
<i>Kunstcoördinator</i>	Mevr. T. van Dokkumburg
<i>ICT coördinator</i>	Dhr J. Rongen
<i>Hoofd applicatie beheer</i>	Dhr. R. van der Sluis
<i>Decanen</i>	Dhr. M. Claassens en Dhr. J. Visser
<i>Zorgcoördinator</i>	Mevr. I. Struiksma
<i>Personeelsbegeleider</i>	Mevr. C. van der Meulen
<i>Werkgroep coaching</i>	Mevr. C. van der Meulen en Mevr. M. Vermeij
<i>Schoolopleider ROSA</i>	Mevr. L. Kievits
<i>WON-projectleider</i>	Mevr. A. Bronneman Dhr. R. v.d. Sluis en Dhr. T. den Edel

SCHOOLGROOTTE

Schoolleiding	4
Afdelingsleiders	5
Medewerkers	163
Totaal fte	112

Leerjaar	2011	2012	2013	2014	2015
Leerjaar 1	234	243	240	259	260
Leerjaar 2	304	270	270	262	282
3 havo	131	146	150	112	118
3 vwo	150	150	127	149	136
4 havo	170	191	205	194	156
5 havo	123	135	163	173	158
4 vwo	156	130	132	116	129
5 vwo	142	143	126	134	133
6 vwo	122	128	116	120	120
Totaal	1532	1536	1529	1519	1492

Leerlingen per leerjaar en afdeling per 1 oktober (2015 per 1 augustus) excl.

KARAKTERISTIEK VAN DE LEERLING-POPULATIE

De leerlingen van het Alkwin Kollege komen uit Uithoorn en de omliggende gemeenten, met name Aalsmeer. Het Alkwin Kollege heeft door regionale afspraken nauwelijks meer een streekschoolfunctie. Onderstaand de leerlingaantallen per 1 augustus 2015, excl. VAVO leerlingen.

Gemeente	Aantal leerlingen	Percentage
Uithoorn	933	62,5
Aalsmeer	426	28,6
De Ronde Venen	102	6,8
Nieuwkoop	17	1,1
Overig	14	1,0
Totaal	1492	100,0

In het R.P.O. (samenwerkingsverband Regionaal Platform Onderwijs) is vastgesteld dat het Alkwin gezien de capaciteit van het schoolgebouw een maximale capaciteit heeft van 1550 leerlingen. De toelating tot de brugklas wordt mede aan de hand daarvan jaarlijks vastgesteld. De afgelopen jaren was dat steeds maximaal negen brugklassen. Naar verwachting zal vanaf 2022 het leerling aantal in het Uithoorns en Aalsmeerse voedingsgebied teruglopen.

POSITIONERING EN TRENDS

De school moet antwoorden vinden op de invloeden van buitenaf:

- De school is vooral een regioschool voor leerlingen uit Uithoorn, Aalsmeer en De Ronde Venen. Het Alkwin zal rekening moeten houden met de huidige en toekomstige krimp in deze laatste gemeente.
- In het kader van aandacht voor cognitief getalenteerde leerlingen worden naast de gymnasium opleiding, ook de leerlijn van de WON-Akademie en vakgerichte talentprogramma's aangeboden. De afnemende belangstelling voor het gymnasium is in dit kader een aandachtspunt.
- In het kader van Passend Onderwijs stelt het aantal zorgleerlingen hoge eisen aan de medewerkers in het algemeen, de leerlingbegeleiders in het bijzonder. Mogelijkheden bieden en grenzen stellen zijn hier twee kanten van eenzelfde medaille.

- We signaleren een aantal trends in de samenleving: flexibilisering, individualisering, netwerksamenleving, technologische groei en mondialisering. Zij zullen in de nabije toekomst ons onderwijs verder doen veranderen.

Bovenstaande opsomming is niet volledig en zeker niet voor de komende vier jaren. Steeds zal de vraag gesteld moeten worden hoe wij zullen reageren op vragen die de maatschappij ons stelt. Zeker is dat samenwerkingsverbanden daarbij onontbeerlijk zijn. Het is niet toevallig dat het aantal verbanden toeneemt in de loop der jaren.

SAMENWERKING MET COLLEGA-SCHOLEN, ORGANISATIES EN GEMEENTEN

Keizer Karel College

Het Alkwin Kollege en het Keizer Karel College zijn twee scholen onder hetzelfde bestuur: De Stichting Keizer Karel. De eisen die aan scholen worden gesteld op het vlak van onderwijskwaliteit, bestuur, toezicht en beheer nemen toe. Om aan deze kwaliteitseisen te kunnen voldoen is voortdurende innovatie van het onderwijs noodzakelijk en behoeft de professionaliteit van de bestuurlijke, toezichthoudende en ondersteunende processen constante aandacht. Door op deze onderwerpen nauw samen te werken is er met hetzelfde budget meer mogelijk. Sinds 2011, het jaar van de instelling van een Raad van Toezicht en een nieuw bestuursmodel, heeft het College van Bestuur een verantwoordelijkheid om datgene wat beide scholen bindt te benoemen en verder te ontwikkelen. In dat kader is door het College van Bestuur dat wordt gevormd door de rectoren van beide scholen, in 2015 een strategisch beleidsplan van de Stichting vastgesteld. Hierin is uitdrukkelijk de verwachting uitgesproken dat beide

scholen meer dan in de afgelopen vijftig jaar met elkaar zullen samenwerken en samen ontwikkelen, mede op onderwijskundig, HRM en financieel terrein, met behoud van de eigenheid van beide scholen.

Regionale samenwerkingsverbanden

Beide scholen participeren als Stichting in diverse regionale samenwerkingsverbanden. Deze vorm van samenwerking wordt steeds belangrijker, omdat financiële stromen zijn verlegd, een gedeelde verantwoordelijkheid het uitgangspunt is en er gezamenlijk expertise wordt opgebouwd. Stichting Keizer Karel wil in deze samenwerkingsverbanden een sterke en herkenbare positie innemen.

De belangrijkste samenwerkingsverbanden en overlegorganen van dit moment zijn:

- Het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Amstelland en Meerlanden.
- Zij- instroom overleg met de VO scholen uit de regio over de plaatsing van leerlingen die naar een andere school overstappen.
- Overleg met scholen uit de regio over instroom in 4 havo vanuit vmbo-t.
- De Kernprocedure Amstelland voor de plaatsing van brugklasleerlingen.
- De Regionale Opleidingsschool Amstelland (ROSA).
- Regionaal Onderwijs Plan Amstelland (RPO), waarin wordt gesproken over schoolgrootte, leerlingaantallen en of de regio voldoende VO scholen heeft om het leerling-aanbod te kunnen verwerken.

- De Regionale Educatieve Agenda (REA) met de wethouders van onderwijs uit de gemeenten Amstelveen, Uithoorn, Aalsmeer en Ouderkerk aan de Amstel.
- De lokale educatieve agenda (LEA) vanuit de gemeente Uithoorn.

Op bestuurlijk niveau worden afspraken gemaakt die gelden voor alle deelnemende scholen. Hiermee versterken de scholen elkaar bij innovatie en in gezamenlijke verantwoordelijkheden. Het betekent ook dat besturen en scholen gezamenlijk verantwoording afleggen en kwaliteitseisen stellen. Dit vraagt van onze scholen goede interne en externe afstemming en van onze medewerkers dat zij goed kunnen samenwerken en hun blik ook naar buiten gericht hebben. Wij verwachten dat deze ontwikkeling de komende jaren sterker zal worden en de scholen steeds steviger verankerd raken in regionale ontwikkelingen.

WON-Akademie, Pre University en ROSA

De Stichting Keizer Karel is lid van de VO-raad, de werkgeversorganisatie van de VO-sector. Als lid hebben wij ons gecommitteerd aan het cao-akkoord 2014-2015 en het sectorakkoord 2014-2017 en de kadernotitie 2020, die door de VO-raad zijn voorbereid en ondertekend. Het bestuur oefent als lid van de VO-raad op verschillende manieren invloed uit op de besluitvorming en totstandkoming van activiteiten en akkoorden in de VO-sector.

Daarnaast kent het Alkwin samenwerkingsverbanden die inhoudelijk een directe relatie hebben met het onderwijscurriculum, zoals deelname aan de WON-Akademie en Pre University trajecten van de

universiteit van Leiden en van de VU. De deelname aan de WON-Akademie leidt de komende vijf jaar tot een volledig curriculum wetenschaps-oriëntatie. In het kader van de WON wordt de samenwerking met de hogescholen en universiteiten de komende jaren verder versterkt. Dat laatste geldt ook t.a.v. de samenwerking binnen de ROSA opleidingsschool.

Scholengemeenschap Thamen

Het Alkwin Kollege werkt samen met scholengemeenschap Thamen, school voor vmbo. De samenwerking met Thamen betreft een gezamenlijke vmbo-t/havo klas in leerjaar 1 en doorstroom in andere leerjaren van en naar beide scholen. Deze leerlingen krijgen het merendeel van hun lessen op Thamen, maar ook een deel op het Alkwin. De lessen worden gegeven door docenten van beide scholen. Jaarlijks stroomt een groot aantal leerlingen vanuit deze mengklas door naar het tweede leerjaar op het Alkwin.

Basisonderwijs

In het kader van de kernprocedure voor de toelating van leerlingen van de basisschool werken we samen met alle scholen in de regio.

1 | Begrippen / afkortingen

AKKU	Alkwin Kollege Keuze Uur.
FTE	Full time equivalent, volledige betrekking.
ICT	Informatie- en Communicatie Technologie.
Leerfab	Een groep scholen, die gezamenlijk aan de slag gaan met een vraagstuk rondom gepersonaliseerd leren. Gestart in maart 2015 in het kader van het project Leerling 2020.
Libelle APP	APP bij MMP waarmee per indicator de actuele stand van zaken in delen van de school inzichtelijk wordt.
LOB	Loopbaanoriëntatie en -begeleiding.
MMP	Magister Management Portal.
Mobiele devices	Leerlingen werken met tablet of Chromebook.
OOG	Onderwijs Ontwikkel Groep
OOP	Onderwijs Ondersteunend Personeel.
OP	Onderwijzend Personeel.
Prestatiebox	Gelden bestemd voor projecten op basis van het bestuursakkoord VO.

Pre University College	Colleges aan de Leidse Universiteit voor geselecteerde leerlingen uit het vwo én programma in ontwikkeling bij de VU voor vwo leerlingen.
ROSA	Regionale Opleidingsschool Amstelland
RTTI	Een middel om de vier te onderscheiden cognitieve niveaus van leren in kaart te brengen: reproductie, toepassingsgericht niveau 1, toepassingsgericht niveau 2 en inzicht.
Trajectvoorziening	Begeleiding van de zogenaamde rugzak-leerlingen, waar ook andere leerlingen met ondersteuningsbehoefte van kunnen profiteren.
Transitieplan	Plan waarin wordt aangegeven hoe de middelen die mogelijk vrijkomen dankzij de nieuwe wet onderwijstijd ten goede komen aan werkdruk verlagende maatregelen voor docenten.
WON-Akademie	Wetenschaps Oriëntatie Nederland.

Overzicht van grote veranderingen in de schoolplanperiode 2011- 2015

2

● Talentgericht onderwijs

- Aansluiting bij de WON-Akademie met als resultaat in 2015: WON in eerste twee leerjaren en in de bovenbouw
- Aansluiting bij Pre University VU (VU-puc)
- Cambridge English in leerjaar 1 en 4 v.a. sep 2015

● Digitalisering van het onderwijs d.m.v.

- Pilot devices > chromebook voor alle leerlingen leerjaar 1 in 2015-16
- WIFI netwerk schooldekkend
- Actief benutten van de ELO van Magister
- Invoering (delen van) digitale methoden
- Zelfde versie van slimme SMART borden in elk lokaal
- Docenten van kernteam eigen laptop/chromebook
- Leerlingen van digiklassen in pilot devices een laptop/chromebook van school

● Opbrengst gericht onderwijs en kwaliteitszorg

- Ankerpunten t.b.v. periodieke bespreking leerresultaten met vakdocenten en secties
- Evaluatie examenresultaten m.b.v. WOLF, MMP en vensters
- Flitsbezoeken per periode aan de hand van de vijf rollen
- Periodiek aandacht voor verzuim van leerlingen en medewerkers

● Ontwikkelingen binnen de vakken

- Digitalisering
- Projecten
- Buitenlesactiviteiten

- Rekenonderwijs en toetsen

- Taalbeleid

- Start en afschaffen van AIM in leerjaar 1 (Frans)

● Ontwikkelingen binnen de teams

- Leerjaar 1: Brugklaskamp
- 23H: Ontwikkeltraject op basis van bevindingen Hattie t.a.v. evaluatie en toetsing, doubleren, feedback geven

● Alkwin is opleidingsschool

- Groei aantal studenten (45 in 2015-16)
- Geschoolde werkplekbegeleiders en schoolopleider
- Uitwisseling Alkwin en instituten

● Integraal personeelsbeleid

- Gesprekscyclus: jaarlijks formeel IPB gesprek voor OOP door afdelingsleiders
- Gesprekscyclus: jaarlijks formeel IPB gesprek voor OP door diensthooften
- Andere plek van 360 graden feedback in de cyclus

● Professionalisering

- Studiedagen door en voor eigen docenten
- Verhoogd scholingsbudget o.a. t.b.v. digitalisering
- Aandacht voor versterken LOB, mentoraat, differentiatie, passend onderwijs

● Lessentabel

- Aanpassing lessentabel voor de onderbouw

● Invoering én afschaffing van maatschappelijke stage (MaS)

- **Passend Onderwijs**

- Benoeming zorgcoördinator
- Ruimte voor trajectbegeleiding met trajectbegeleider
- Handelingsplannen uitstromers
- Ondersteuningsplanprofiel
- Oprichting en deelname in Samenwerkingsverband Passend Onderwijs

- **Internationalisering**

- ADWI modules
- ADWI reizen
- ADWI coördinator

- **Aanstelling dan wel uitbreiding van formatie t.b.v. nieuwe ontwikkeling**

- (her)benoeming rector, afdelingsleider, OCT'ers, KuCo, decaan, zorgcoördinator, personeelsmedewerkster, verzuimcoördinator, docenten en ondersteunende (facilitair) medewerkers
- Projectleiders voor digitalisering en WON-Alkwin

- **Groei lerende organisatie**

- Gedragscode
- Integriteitscode
- Emailprotocol
- Evaluatie en aanpassing uitgangspunten managementcultuur
> naar grotere professionele ruimte van de medewerker en aangepaste omschrijving t.a.v het leiderschap van de afdelingsleiders

- **Begeleiding docenten**

- Begeleidings- en interviews voor tweede jaarsdocenten
- Vijf rollen van de docent voor zittende én nieuwe docenten
- Veranderde rol en opheffen van personeelsraad

- **Van functiemix naar maatwerkafspraken**

- Vastgelegde maatwerkafpraak LB, LC, LD verhoudingen
- Sollicitatietraject naar LD-nieuw n.a.v. cao 2014
- Inzet LD-zittend

- **Financieel**

- Samenwerking met KKC t.a.v. jaarverslag, (meerjaren-)begroting en (meerjaren)investeringsprogramma
- Risico analyse op school en stichtingsniveau
- Jaartaakmodel toekomstbestendiger door uitvoering maatregelen uit driejarig bezuinigingsplan
- Overstap per 2016 naar eigenrisicodragers

- **Versterken leiderschap**

- Scholing en training van MT en individuele leden
- Jaarlijks kweekvijver aanbod
- Van sectievoorzitters naar sectieleiders (en scholingstraject)

- **Communicatie**

- Nieuwe website
- Digitale van de d'AKen
- Digitale nieuwsbrieven teams
- Nieuwe brochure
- Nieuwe standaard voor drukwerk

- **Groei van externe contacten d.m.v.**

- Rosa opleidingsschool en mede daardoor met WO en HBO in Amsterdam
- WON-Akademie
- Digitaliseringstraject
- Ontmoetingen met collega's KKC
- Samenwerkingsverband Amstel- en Meerlanden
- Kernprocedure

- **Interne verbouwingen**

- Aandacht voor duurzaamheid (CO2 en zonnepanelen)
- Vergaderruimtes en werkruimtes voor zorgcoördinator
- Aanpassing benedenverdieping/centrale hal (zomer 2015)
- Nieuw handvaardigheidslokaal (zomer 2015)
- Cultuurlokaal
- Aparte ruimte trajectbegeleiding

- **Nieuwe basisdocumenten**

- De identiteit van het Alkwin
- Het docentprofiel
- Het ondersteuningsplanprofiel
- Strategisch beleidsplan SKK
- Managementstatuut
- Klokkenluidersregeling
- Integeriteitscode

- **Code goed onderwijs, goed bestuur / good governance ingevoerd**

- **Gewijzigde samenstelling en taakverdeling van de schoolleiding per 1-8-2015**

3 Handelingsmatrix Adaptief Onderwijs voor de Docent

Lees de interacties in deze matrix met in je hoofd de zin: 'Als docent kun je ... '

	Relatie	Competentie	Autonomie
Instructie	● Zoveel mogelijk leerlingen bij de instructie betrekken. ● Positief reageren op antwoorden. ● Een persoonlijke noot inpassen. ● Signalen van leerlingen oppikken. ● Leerlingen laten samenwerken. ● Minder monologen voeren. ● Coöperatief leren. ● Helpen en geholpen worden. ● Een 'Kunnen-ze-dit-ook-samen' houding aannemen. ● Aanzetten tot samen zoeken naar oplossingen.	● Veiligheid bieden bij geven van beurten en opdrachten. ● Opdrachten aanpassen aan het niveau van de leerlingen. ● Adequate hulpmiddelen bieden. ● Lengte instructie laten hangen van behoefte leerling. ● Effectief instructiemodel toepassen. ● Vragende instructiehouding aannemen. ● Vragen naar werkbeleving. ● Open opdrachten geven. ● Leerlingen uitdagen. ● Eigen betrokkenheid tonen.	● Leerlingen zelf laten zoeken naar oplossingen. ● Zelfstandige werkvormen inbouwen. ● Samenwerkingsvormen inbouwen. ● Leerlingen oplossingen laten bedenken. ● Leerlingen zonder toezicht laten werken. ● Cursus zelfstandig werken geven. ● Een 'Kunnen-ze-dit-zonder-mij' houding aannemen. ● Bekendheid met gestelde doelen bevorderen. ● Aandacht besteden aan leren kiezen.
Interactie	● Leerlingen het gevoel geven dat ze er toe doen. ● Leerlingen zich prettig laten voelen in de les. ● De situatie aanvoelen (Sensibiliteit als kwaliteit). ● Oogcontact maken.	● Responsief interacteren, niet opleggen, maar afstemmen. ● Laten merken dat ook kleine stapjes gewaardeerd worden. ● Positieve bevestiging geven. ● Nadruk op belonen leggen in plaats van straffen.	● Zaken aan eigen verantwoordelijkheid overlaten. ● Niet steeds (alles) controleren. ● Indirect corrigeren via nagesprek. ● Zelfstandig laten samenwerken. ● Vragen hoe leerlingen zelf zaken oplossen.

	Relatie	Competentie	Autonomie
Interactie	• Je eigen emoties tonen. • De omkeerbaarheid v.h. gedrag docent <---> leerling voorstaan. • Je taalgebruik aanpassen. • Groepswork stimuleren. • Je eigen functioneren met leerlingen bespreken. • Als docent persoonlijk aanspreekbaar zijn. • Echt luisteren.	• Non-verbaal communiceren. • Complimenteren (hardop). • Corrigeren (onopvallend / fluisterend). • Niet denigrerend praten over leerlingen. • Vertrouwen schenken, aanmoedigen. • Praten met leerlingen over eigen leerproces. • Werkafspraken maken met leerlingen.	• Honoreren als leerlingen zelf initiatieven nemen. • Leerlingen elkaar laten helpen zonder interventie van de docent.
Klassenmanagement	• Momenten in het programma inbouwen die ongedwongen, gezellig zijn. • Persoonlijke aandacht geven / inbouwen. • Werken in groepjes organiseren • Heterogeen groeperen. • Vrijheid geven zelf groepjes te maken. • Situaties scheppen om samen te werken. • Een flexibele organisatie opzetten: carré, kring, tafels, workshops, enz. • Zorgen dat leerlingen zonder toezicht kunnen werken.	• Uitdagende taken bieden voor leerlingen die lesdoelen bereikt hebben (sponsopdracht). • Werkvormen organiseren waarbij leerlingen elkaar kunnen helpen. • Geen homogene niveaugroepen vormen. • Basisstof - extrastof model hanteren. • Zelfverantwoordelijkheid voor regels stimuleren. • Tijd, materiaal, ruimte en deskundigheid regelen om planmatig hulp te verlenen. • Niet vergelijkend beoordelen (individueel & als klas). • Ruimte geven voor eigen aanpak.	• Afspraken hanteren die maken dat er geen sprake is van onnodig storen. • Lokaal inrichten dat kans op storingen zo klein mogelijk maakt. • Takenkaart, weekplanning, studiewijzer gebruiken. • Een systeem opzetten tot zelfcontrole bij zelfwerkzaamheid. • Vrije werkkeuze regelen. • Werken met groepsleiders. • Uitloopwerk bij zelfstandig werken regelen. • Leerlingen zelfstandig materialen laten pakken. • Inzichtelijkheid in tijdsplanning bieden.

4 | Identiteit van het Alkwin

A | Het Alkwin Kollege, een school

met

- een plezierige en veilige leer- en werkomgeving
- een positieve benadering van en vertrouwen in leerlingen
- aandacht voor samen leren en samen leven
- de ambitie goed en uitdagend onderwijs te verzorgen
- bevoegd, bekwaam, enthousiast en zich ontwikkelend personeel
- een goed gestructureerde stabiele organisatie

die

- leerlingen snel in beeld heeft
- openstaat voor opvattingen en feedback van leerlingen en ouders
- in dialoog tussen medewerkers, leerlingen en ouders zoekt naar oplossingen

waar

- je mag zijn wie je bent
- je mag leren van je fouten
- je je talenten en persoonlijkheid kunt ontwikkelen
- de leerling persoonlijke begeleiding en aandacht krijgt



Dat merk je als leerling doordat | B



- we naar je luisteren
- je persoonlijke aandacht en begeleiding krijgt
- je leert voor een diploma, voor het leven nu en in de toekomst
- je leert samenwerken
- je leert kritisch en gevoelig te zijn
- je leert zelf verantwoordelijkheid te nemen voor je leren en ontwikkeling
- je creativiteit en probleemoplossend vermogen worden vergroot
- je effectief en efficiënt gebruik leert maken van moderne en digitale leermiddelen
- je uitgedaagd wordt je te ontwikkelen (*cognitief, sociaal, creatief en persoonlijk*)
- je ruimte krijgt je talenten te ontdekken en in te zetten
- je gelegenheid krijgt persoonlijke keuzes te maken in het leren



Dat merkt u als ouder doordat wij | C



- ons maximaal inzetten voor de ontwikkeling van uw kind
- modern, uitdagend en toekomstgericht onderwijs bieden
- u regelmatig informeren over vorderingen, functioneren en welbevinden
- naar u luisteren en open staan voor feedback
- met u in gesprek gaan en samen zoeken naar oplossingen



Alkwin College Uithoorn

- Weegbree 55 • 1422 MT Uithoorn • Postbus 112 • 1420 AC Uithoorn
- Telefoon 0297 - 566 903 • E-mail info@alkwin.nl • Website www.alkwin.nl