

kollege

Schoolplan

2021-2025

September 2021

Samen leven, samen leren

**"Educating the mind without educating
the heart is no education at all"**

- Aristoteles

Inhoudsopgave

1.	<u>Inleiding</u>	5
2.	<u>Kaders & kenmerken</u>	6
2.1.	Missie	6
2.2.	Identiteit	6
2.3.	Kernwaarden	6
2.4.	Visie	7
3.	<u>Strategische thema's & ambities</u>	8
3.1.	Midden in de samenleving	8
3.2.	Activerend, aantrekkelijk en aansluitend onderwijs	9
3.3.	Een stimulerende plek om te werken	10
4.	<u>Context voor beleid</u>	11
4.1.	Maatschappelijke ontwikkelingen	11
4.2.	Samenwerkingsverbanden	11
4.3.	Leerlingenpopulatie	12
5.	<u>Onderwijskundig beleid</u>	13
5.1.	Kerdoelen en referentieniveaus	13
5.2.	Ons onderwijsaanbod	13
5.3.	Doorstroommogelijkheden	14
5.4.	Leerlingbegeleiding	14
5.5.	Burgerschapsvorming	15
5.6.	Pedagogisch-didactisch klimaat	16
5.7.	Veiligheid op school	16
5.8.	Uitval- en verzuimpreventie	16
6.	<u>Personeelsbeleid</u>	17
6.1.	Schoolorganisatie	17
6.2.	Personeel	17
6.3.	Ontwikkelingsbeleid	18
6.4.	Beoordelingsbeleid	18
6.5.	Ziekteverzuim	19
6.6.	Medezeggenschap	19
7.	<u>Kwaliteit bewaken en verbeteren</u>	20
7.1.	Focus op kwaliteit	20
7.2.	Visie op kwaliteit	20
7.3.	Cyclisch borgen en verbeteren	21
7.4.	Implementatie kwaliteitsbeleid	23
7.5.	Beroep en bezwaar	23
8.	<u>Financieel beleid en bedrijfsvoering</u>	24
8.1.	Financiën	24
8.2.	Schoolgebouw	24
8.3.	ICT en online leermiddelen	24
8.4.	PR en werving	25
8.5.	Privacybeleid & AVG	25
	<u>Bijlagen</u>	26

Afkortingen

AVA	Algemeen Vormende Activiteiten
BGL	Begeleidingslessen
CAE	Cambridge English Advanced
FCE	Cambridge English First
FTE	Fulltime-equivalent
HAVO	Hoger Algemeen Voortgezet Onderwijs
HBO	Hoger Beroepsonderwijs
ICT	Informatie- en Communicatietechnologie
LC	Docent functie
LD	Docent functie
LTO	Leerling tevredenheidsonderzoek
MAZL	Medische Advisering van de Ziekgemelde Leerling
MR	Medezeggenschapsraad
MT	Management Team
MTO	Medewerker Tevredenheidsonderzoek
NPO	Nationaal Programma Onderwijs
OP	Onderwijzend Personeel
OOP	Onderwijs Ondersteunend Personeel
OPERA	Onderwijs Partners Regio Amsterdam
OSL	Ondersteuningslessen
OTO	Ouder Teverdheidsonderzoek
PDCA	Plan Do Check Act
PO	Primair Onderwijs
RAP	Regionale Aanpak Personeelstekort
ROSA	Regionale Opleidingsschool Amstelland
SMART	Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden
SOP	Schoolondersteuningsprofiel Passend Onderwijs
TOA	Technisch Onderwijs Assistent
VECON	Vereniging van leraren in de economisch-maatschappelijke vakken
VO	Voortgezet Onderwijs
VU	Vrije Universiteit
VWO	Vorbereidend Wetenschappelijk Onderwijs
WO	Wetenschappelijk Onderwijs
WON	WetenschapsOriëntatie Nederland
ZAT	ZorgAdviesTeam

Inleiding

Voor u ligt het schoolplan 2021-2025 van het Alkwin Kollege. Een document dat onze missie, visie, kernwaarden en ambities voor de komende vier schooljaren beschrijft en dat ons kaders geeft voor de keuzes die we de komende jaren zullen maken.

Het schoolplan is tot stand gekomen in een inspirerend proces waar onze leerlingen, de medewerkers van de school, (OP en OOP), en de ouders bij betrokken waren. In een bijzondere tijd van online onderwijs, en dus met digitale sessies met de betrokkenen van onze school. De opbrengsten van deze sessies hebben onze ambities aangescherpt en leveren veel informatie op voor de komende activiteitenplannen. Het schoolplan sluit aan bij de doelen en ambities uit het vorige schoolplan, bij het strategisch beleidsplan van de Stichting Keizer Karel Koers 2024, en bij de richtinggevende uitspraken uit de onderwijsontwikkelingen “Expeditie Alkwin”.

De titel van het schoolplan is “Samen leven, samen leren”. Het Alkwin staat immers voor onderwijs in een plezierige omgeving om samen te zijn, te leren en te werken, voor onze leerlingen én personeel en onze omgeving. De komende vier jaar werken we er hard aan dit te behouden en verder uit te bouwen. Op het moment van schrijven, middenin de coronacrisis, wordt intensief gewerkt aan de totstandkoming van het Alkwin-plan ten aanzien van het “Nationaal Programma Onderwijs” (NPO), dat maatregelen bevat die gericht zijn op het herstel en de verdere ontwikkeling van het onderwijs in Nederland. In ons Alkwin-plan richten we ons op de brede ontwikkeling van leerlingen, hun cognitieve, sociale en persoonlijke ontwikkeling en hun mentaal welbevinden. De MR heeft ingestemd met zowel dit schoolplan als het Alkwin NPO-plan. Het NPO-plan wordt als bijlage toegevoegd.

Langs deze weg wil ik iedereen die heeft bijgedragen aan de totstandkoming van dit schoolplan heel hartelijk danken. De online sessies en de bijeenkomsten met de regiegroep waren zeer inspirerend. Ik zie uit naar de uitvoering van de ambities in de komende jaren.

Nelleke Pedroli
Rector

September 2021



Kaders en kenmerken

2.1 Missie

Het Alkwin Kollege staat voor:

- onderwijs in een plezierige omgeving om samen te zijn, te leren en te werken, met respect voor en openheid naar elkaar, waar je kunt zijn wie je bent en wilt zijn;
- onderwijs dat stimuleert en nieuwsgierig maakt;
- onderwijs met oog voor je talenten en uitdagingen, met ondersteuning en begeleiding die je nodig hebt om succesvol de volgende stap te maken;
- onderwijs dat je laat groeien, je kritisch leert en laat zijn, dat je eigen keuzes laat maken en je verantwoordelijkheid leert nemen;
- onderwijs met maatschappelijke betrokkenheid, dat actief bijdraagt aan de (lokale) samenleving, waarin jij kunt ontdekken dat jouw plek in en bijdrage aan de samenleving ertoe doet.

2.2 Identiteit

Het Alkwin Kollege is een open katholieke school waar je mag zijn wie je bent, mag leren van je fouten en waar je je talenten en persoonlijkheid kunt ontwikkelen. We zijn 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;
- tolerantie en toegankelijkheid voor iedereen met zijn of haar eigen levensbeschouwing;
- een goed gestructureerde, stabiele organisatie.

2.3 Kernwaarden

In ons onderwijs en in de omgang met elkaar en onze omgeving gaan we uit van vijf kernwaarden:

- **Actief:** we vragen van zowel de medewerker als van de leerling een proactieve houding om de doelen op allerlei niveaus te kunnen bereiken.
- **Betrokken:** we zijn er voor elkaar, docenten, andere medewerkers en leerlingen, om elkaar te ondersteunen en te helpen.
- **Samenwerken:** samenwerken op alle niveaus is essentieel, tussen collega's onderling, met de leerlingen, met de ouders en externe partners binnen en buiten het onderwijs.
- **Verantwoordelijk:** ieder is verantwoordelijk voor zijn of haar leerproces, ontwikkeling, loopbaan en de keuzes die hij of zij maakt. Leren kiezen en omgaan met de consequenties van keuzes, hoort bij het leerproces. Iedereen is aanspreekbaar op zijn handelen en legt verantwoording af aan elkaar.
- **Duurzaam:** wij richten ons op duurzame ontwikkeling, waarbij betrokkenheid van iedereen in de school belangrijk is.

2.4 Visie: waar gaan we voor?

Iedereen wil ergens goed in worden en zich daarvoor inspannen. Dat is ons uitgangspunt op het Alkwin Kollege. We vinden het dan ook belangrijk dat je een diploma haalt dat past bij jouw talenten en prestaties. Daarom is ons onderwijs activerend (jij leert), aantrekkelijk (het maakt je nieuwsgierig, je weet waarom je iets leert) en aansluitend (bij wat jij nodig hebt om te leren en om je verder te ontwikkelen).

Maar dat is niet alles. We begeleiden je op het Alkwin Kollege ook naar volwassenheid. Je begrijpt de wereld om je heen gaandeweg steeds beter, neemt je verantwoordelijkheid en leert met anderen samen te werken en samen te leven. Het maakt je tot een zelfstandig persoon, creatief, kritisch en actief.



Strategische thema's & ambities

We hebben de thema's bepaald voor de komende beleidsperiode. Die thema's hebben we uitgewerkt in concrete ambities.

3.1 Midden in de samenleving

Wij zijn een toekomstgerichte organisatie, koersvast en waar nodig wendbaar. We ontwikkelen ons tot een duurzame organisatie. Daarom leiden we onze leerlingen op tot wereldburgers. Het gaat om de mens: onze school(omgeving) is voor iedereen een fijne, veilige, warme en vertrouwde plek om te leren en te werken.

Ambities: Wat hebben we bereikt in 2025?

Wereldburgers - Alkwin-leerlingen handelen wereldwijd, met oog & zorg voor de wereld

Speerpunten: Wat zien we dan?

- Leerlingen dragen bij aan / spannen zich in voor een zorgzame, duurzame en leefbare samenleving.
- Leerlingen ontwikkelen zich in en buiten lessen.
- Docenten leggen verbinding in hun lessen met actualiteit en maatschappelijke vraagstukken (contextrijk onderwijs).
- Leerlingen maken via (digitale) internationale uitwisseling kennis met andere culturen.
- In ons reisbeleid wordt rekening gehouden met het milieu.

ICT-/mediawijs - Alkwin-leerlingen zijn kundige en kritische ICT-gebruikers

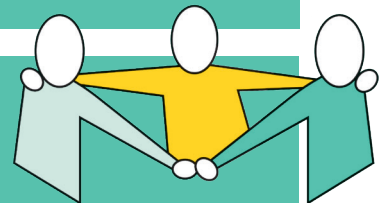
Speerpunten: Wat zien we dan?

- Leerlingen zijn voldoende ICT-vaardig en wendbaar voor hun vervolgopleiding/-stap.
- Leerlingen zijn mediawijs; ze zijn kritisch op (online) informatiebronnen.
- De adoptie van digitale toetsing is doorgezet.
- Digitale toetsing naar de 'eigen' chromebooks is doorgezet.
- Digitale oplossingen zijn uitgewerkt voor het vastleggen van de voortgang van de leerlingen op andere parameters dan cijfers alleen.

Samenwerking in & met de omgeving - Het Alkwin Kollege werkt constructief samen met de omgeving

Speerpunten: Wat zien we dan?

- Alkwin Kollege zorgt voor optimale samenwerking met het basis- en vervolgonderwijs.
- Alkwin Kollege werkt samen met lokale bedrijven en maatschappelijke organisaties.



3.2 Activerend, aantrekkelijk en aansluitend onderwijs

Wij bieden onderwijs dat nieuwsgierig maakt, dat eigentijds en actueel is. Onderwijs met uitdaging, contextrijk en vakoverstijgend, aantrekkelijk en passend in een snel veranderende wereld. Onderwijs dat aansluit bij wat leerlingen al zelfstandig kunnen en dat hen begeleidt naar toenemende verantwoordelijkheid. Dat aandacht geeft aan het leren leren en zelfvertrouwen helpt te ontwikkelen. Onderwijs dat ruimte biedt om te proberen en te leren, zowel voor docenten en onderwijsondersteuners als de leerlingen, vanuit een gemeenschappelijk en onderbouwd pedagogisch-didactisch kader.

Ambities: Wat hebben we bereikt in 2025?

Maatwerk: Alkwin-leerlingen krijgen maatwerk

Speerpunten: Wat zien we dan?

- De onderwijstijd biedt ruimte voor leerlingen om keuzes te maken die passen bij hun leerbehoeften.
- Gegevens over de voortgang van leerlingen zijn toegankelijk om maatwerk te kunnen bieden.
- Leerlingen krijgen gelegenheid vakken te kiezen waarmee ze hun talenten ontdekken en ontwikkelen.
- Leerlingen worden begeleid in het maken van keuzes die passen bij hun ontwikkeling en interesses.



Studievaardigheden - Alkwin-leerlingen leren leren

Speerpunten: Wat zien we dan?

- Er is een doorlopende leerlijn over leren leren, die in het mentoraat en de vaklessen belangrijke aandacht krijgt.
- De leerling ontwikkelt en gebruikt studievaardigheden voor hier & nu en voor daar & dan.
- Docenten hanteren bij de begeleiding van de vaklessen en het mentoraat dezelfde taal en methodiek.

Pedagogiek/didactiek - Het Alkwin Kollege hanteert een gemeenschappelijk en onderbouwd pedagogisch-didactisch kader

Speerpunten: Wat zien we dan?

- Leerlingen ervaren dat zij les krijgen volgens een herkenbare structuur en in een herkenbaar pedagogisch klimaat.
- Leerlingen ervaren een gemeenschappelijke pedagogisch-didactische aanpak in de hele schoolorganisatie.
- Docenten gebruiken een gemeenschappelijke taal om tot vakoverstijgend onderwijs te komen.
- Het gemeenschappelijke kader is herkenbaar in instrumenten, zoals leerlingenenquêtes en benoemingsprocedures.
- Leerlingen ervaren in onze taal en ons gedrag dat we trots zijn op de havo- en de vwo-route in de school.

3.3 Een stimulerende plek om te werken

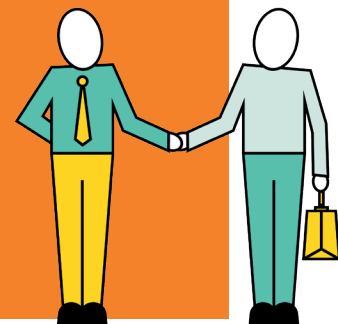
Wij zijn een onderwijsorganisatie waar het fijn werken is. We zijn betrokken bij elkaar, vragen en dragen vanuit persoonlijk leiderschap verantwoordelijkheid, zijn nieuwsgierig en ondernemend. Er is veel ruimte voor persoonlijke ontwikkeling door scholing, intervisie, coaching en begeleiding zodat medewerkers kunnen groeien, in hun talenten en in hun rol. We verwachten niet van elke werknemer hetzelfde en zetten in op verschillende talenten. We zijn een aantrekkelijke organisatie waar mensen met plezier blijven werken en waar nieuwe talenten naartoe willen. Met flexibiliteit en samenwerking realiseren we de collectieve ambities uit het schoolplan, en ieder vanuit zijn/haar expertise.

Ambities: Wat hebben we bereikt in 2025?

Talenten - Alkwin-medewerkers kennen en benutten hun eigen en andermans talenten

Speerpunten: Wat zien we dan?

- Medewerkers kennen hun eigen talenten en die van anderen, kennen elkaars rollen en taken (team- en sectieniveau).
- Medewerkers zetten talenten & kwaliteiten in om in samenwerking de doelen uit het schoolplan te realiseren.
- Talentontwikkeling is mogelijk via uitwisseling met externe partnerscholen, binnen of buiten ons bestuur.



Autonomie - Alkwin-medewerkers voeren zelf regie over de uitvoering van hun werkzaamheden

Speerpunten: Wat zien we dan?

- Medewerkers ontwikkelen zich in hun professie en maken daarin hun eigen (loopbaan)keuzes met oog voor hun toegevoegde waarde voor de school.
- Medewerkers benutten de geboden flexibiliteit in de uitvoering van hun werkzaamheden (wie dat wil en waar het kan).
- De werkgever inspireert, stimuleert, faciliteert en geeft ruimte aan ieders professionele ontwikkeling.
- Medewerkers onderzoeken hoe zij interacteren met anderen binnen de professionele werkcontext (persoonlijk leiderschap).

Alkwin-waarden - Het Alkwin Kollege zorgt voor aantrekkelijk en betrokken werkgeverschap

Speerpunten: Wat zien we dan?

- In het werkgeverschap zijn dezelfde kernwaarden merkbaar die we hanteren voor leerlingen.
- De werkgever zet zich in voor blijvende verbinding van werknemers aan de school.
- De werkgever werft nieuwe/aankomende talenten vanuit haar rol als opleidingsschool.
- De werkgever inspireert, stimuleert en faciliteert de medewerkers in de sociale betrokkenheid met elkaar en de school.

Context voor beleid

4.1 Maatschappelijke ontwikkelingen

Er is een toenemende maatschappelijke verwachting dat het onderwijs een brede opdracht vervult, aandacht heeft voor kwetsbare jongeren en bijdraagt aan kansengelijkheid voor alle leerlingen, zoals onder andere blijkt uit de veranderde regelgeving rondom de ouderbijdragen. Ouders en leerlingen stellen zich in toenemende mate op als kritische klant, leerlingen wensen meer keuzeruimte en regie over hun eigen onderwijs.

Daarnaast stellen de maatschappelijke ontwikkelingen rondom technologie, de arbeidsmarkt en duurzaamheid andere eisen aan ons allen én dus ook aan onze leerlingen. De snelheid van die externe veranderingen is exponentieel. Het is onze maatschappelijke opdracht daar als school op te anticiperen.

Door de Covidpandemie zijn de mogelijkheden van en ervaringen met afstandsonderwijs in zeer korte tijd toegenomen. Gesprekken, overleggen en gedifferentieerd onderwijs blijken met afstandsonderwijs goed mogelijk en docenten en leerlingen zijn hier veel vaardiger mee geworden.

Ten slotte signaleren we een verdergaande internationalisering van maatschappij en economie. Onze leerlingen en medewerkers komen steeds meer in contact met verschillende culturen en voor hen wordt

4.2 Samenwerkingsverbanden

Het Alkwin Kollege werkt samen met diverse externe partners, onder andere via het samenwerkingsverband Opera tussen het VO en de vier Amsterdamse instituten HBO/WO en de pre-university van de VU en van de Universiteit van Leiden. Daarnaast zijn wij partner in het lokale en in het regionale educatieve overleg met gemeenten, het Samenwerkingsverband Amstelland en de Meerlanden (Passend Onderwijs), het zij-instroomoverleg en in de kernprocedure PO/VO Amstelland/Meerlanden. Op regionaal en landelijk niveau werken we samen met de partnerscholen en –instituten binnen de opleidingsschool ROSA en de Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP), Talent als docent en met de WON.

Om te leren van de ‘good practices and principles’ elders zijn in 2019-20 verschillende scholen bezocht o.a. in het netwerk ‘Voortgezet Leren’ door leden van de ontwikkelgroepen. Dat heeft geleid tot een volgende stap in Expeditie Alkwin en tot nieuwe inzichten en contacten die we ook in de toekomst kunnen benutten.

De samenwerking met het bedrijfsleven krijgt vorm via de Vecon Business School. De certificering hiervoor is hernieuwd in 2020.

Het Alkwin Kollege heeft de ambitie om meer te doen met de maatschappelijke rol van de school en om samenwerkingsprojecten te verankeren in het onderwijsaanbod van de school. Zo participeert de school in lokale en regionale netwerken, wat leidt tot leerlingactiviteiten in verschillende jaarlagen.

4.3 Leerlingenpopulatie

Huidige leerlingenpopulatie

Het Alkwin Kollege is een streekschool: de leerlingen komen grotendeels uit Uithoorn, een derde komt uit Aalsmeer en de rest uit de Ronde Venen en van elders (zie tabel 1).

Tabel 1: herkomst leerlingen

In totaal 1628 leerlingen (incl. VAVO):	
Uit gemeente Uithoorn	55%
Uit gemeente Aalsmeer	31%
Uit gemeente De Ronde Venen	10%
Uit gemeente Amstelveen	1%
Elders	3%

Het aandeel leerlingen met een migratieachtergrond is in de afgelopen jaren gestegen en bedraagt nu 12% op de havo en 11% op het vwo. Dit is nog iets onder het landelijk gemiddelde. Dit cultuurverschil vraagt een andere aanpak van docenten en het onderwijsondersteunend personeel. Verhoudingsgewijs zitten er veel meisjes in de vwo-bovenbouw, terwijl jongens in de meerderheid zijn in de havo-bovenbouw.

Prognose leerlingenpopulatie

De leerlingprognose, weergegeven in tabel 2, laat een stabiele omvang zien, waarbij de ruimte in het gebouw nadrukkelijk grenzen stelt. De school streeft naar een gelijkmatige instroom van negen brugklassen. De verwachte demografische ontwikkeling bij alle toeleverende gemeenten samen toont een redelijk stabiel beeld tijdens de schoolplanperiode, met een lichte daling die doorzet t/m 2033. De effecten van de beperkte demografische krimp in de regio werken (nog) niet door in de schoolaanmeldingen.

Tabel 2: prognose leerlingenaantal per schooljaar in planperiode

Schooljaar	20/21	21/22	22/23	23/24	24/25
Begrotingsjaar	2021	2022	2023	2024	2025
Verwacht van basisschool		265	265	265	265
Verwacht van elders		35	35	35	35
Brugjaar	270	272	267	267	267
Leerjaar 2	311	278	278	273	273
3H	133	149	124	120	118
3V	155	163	160	163	158
4H	153	182	203	183	177
4V	151	128	141	158	144
5H	151	149	162	161	164
5V	140	157	154	157	156
6V	145	123	140	138	140
Onderbouw	869	862	829	823	816
Bovenbouw	740	739	800	797	781
Totaal op school	1609	1601	1629	1620	1597
Vavo fulltime	14	14	14	14	14
Vavo deeltijd	15	15	15	15	15
Totaal ingeschreven	1638	1630	1658	1649	1626

Onderwijskundig beleid

5.1 Kerndoelen en referentieniveau

Het onderwijs op het Alkwin Kollege is gebaseerd op de landelijk vastgestelde doelen en referentieniveaus. Het kerncurriculum van vakken is de basis. Bij alle vakken werken we vanuit leerdoelen zodat leerlingen weten wat ze moeten kennen en kunnen. Vervolgens krijgen ze de ruimte om te kiezen hoe ze dit gaan doen. Differentiëren zal zich in het kerncurriculum dan ook vooral richten op het hoe.

5.2 Ons onderwijsaanbod

Het Alkwin Kollege biedt onderwijs aan op de niveaus havo, vwo (atheneum en gymnasium) en vwo+. In samenwerking met scholengemeenschap Thamen is er een mavo/havo-klas. In onze schoolgids zijn alle leerjaren uitgebreid beschreven en dit programma kan worden aangepast.

Workshops

Een aantal keer per jaar krijgen de brugklasleerlingen workshops aangeboden. Ze kunnen kiezen uit een ruim aanbod op het gebied van kunst, sport, taal en cultuur, maatschappij en exacte onderwerpen, zodat ze nieuwe interesses/talenten kunnen ontdekken.

Wetenschappelijk onderzoek

De vwo+-leerlingen krijgen vanaf de brugklas tot het eindexamen wetenschapsoriëntatie als extra vak. Ze zijn gedurende hun schoolloopbaan bezig met wetenschappelijk onderzoek in alle disciplines. Het Alkwin Kollege is lid van de [WON Akademie](http://www.wonakademie.nl) (www.wonakademie.nl).

Vreemde talen

In de onderbouw volgen alle leerlingen Engels en kunnen ze daarnaast twee vakken kiezen uit Spaans, Duits of Frans. Deze vakken kunnen zij tot en met het eindexamen volgen.

In de onderbouw start het tweejarige programma Cambridge English First (FCE) en in de bovenbouw Cambridge English Advanced (CAE). Leerlingen kunnen zich hiervoor aanmelden om hun taalvaardigheid Engels te verbeteren, wat nuttig is voor hun vervolgstudie of professionele toekomst.

Alkwin de wereld in

In de bovenbouw volgen leerlingen de module 'Alkwin De Wereld In'. Daarin bereiden ze een meerdaags bezoek voor aan een stad/land. Ze maken een reisschema en een reisprogramma en gaan daadwerkelijk op reis. Leerlingen kiezen uit een gevarieerd aanbod van steden/landen.

Leerlingen in 4 havo met het vak bedrijfseconomie nemen deel aan de Vecon Business School. Ze starten dan een kleine onderneming, schrijven daarvoor een businessplan als profielwerkstuk en organiseren een investeerdersavond. Ook bezoeken ze diverse bedrijven. Zij krijgen bij hun havodiploma een certificaat van de Vecon Business School.

5.3 Doorstroommogelijkheden

Leerlingen hebben diverse doorstroommogelijkheden op het Alkwin Kollege die een doorlopende leerlijn garanderen. Ze zijn weergegeven in [bijlage 2](#).

5.3 Doorstroommogelijkheden

Leerlingen hebben diverse doorstroommogelijkheden op het Alkwin Kollege die een doorlopende leerlijn garanderen. Ze zijn weergegeven in [bijlage 1](#).

5.4 Leerlingbegeleiding

Het Alkwin Kollege biedt leerlingen waar nodig intensieve begeleiding en verzorgt zoveel mogelijk inclusief onderwijs met maatwerk voor leerlingen. De leerlingbegeleiding is gericht op studiebegeleiding en -ondersteuning, en sociaal-emotionele begeleiding. Daarnaast biedt het Alkwin Kollege extra begeleiding voor leerlingen met een specifieke ondersteuningsvraag.

Ondersteuning van leerlingen

Mentoren

De mentoren spelen een centrale rol in de schoolloopbaanbegeleiding van de leerling. Hun rol en taken staan beschreven in de schoolgids en in het Schoolondersteuningsprofiel Passend Onderwijs. Het Alkwin Kollege heeft een sterk ontwikkeld mentoraat. In de onderbouw is het uitgangspunt zelfs om twee mentoren per klas te hebben. De bovenbouwklassen zijn verdeeld in groepen van ongeveer vijftien leerlingen met één mentor.

Hulpuren

Leerlingen die ondersteuning of begeleiding nodig hebben, kunnen gebruikmaken van hulplessen. Ze kunnen elke week kiezen uit een aantal hulplessen op het rooster en volgen die lessen in kleine groepen. De invulling van de hulpuren is divers en afhankelijk van de behoefte van de leerlingen; zie hiervoor de toelichting hierover in de [schoolgids](#).

Het Alkwin Kollege werkt samen met externe partijen, waaronder Het Studielokaal voor huiswerkbegeleiding op school en Stichting TopTutors voor individuele bijles thuis of op school.



Aanvullende vakantie- en/of weekendprogramma's

Vakantie- en weekendprogramma's zijn bedoeld voor leerlingen die achterstanden of vertraging hebben opgelopen. Het doel is doubleren voorkomen door tijdens een korte, intensieve periode in een vakantie of tijdens een aantal weekenden met extra ondersteuning de achterstand weg te werken.

Ondersteuning bij taalachterstand en dyscalculie

Het Alkwin Kollege biedt remedial teaching aan leerlingen met dyslexie en/of dyscalculie en leerlingen die het Nederlands niet als moedertaal hebben. De remedial teachers zorgen voor het signaleren en de begeleiding van deze leerlingen. Zie hierover ook de [schoolgids](#) en het Schoolondersteuningsprofiel Passend onderwijs.

Extra begeleiding

Zorgcoördinator

De zorgcoördinator heeft een centrale rol in de zorg voor leerlingen met een speciale ondersteuningsbehoefte.

ZorgAdviesTeam

De zorgcoördinator treedt op als voorzitter van het ZorgAdviesTeam (ZAT). In het ZAT worden leerlingen ingebracht die meer dan gemiddelde of tijdelijke extra ondersteuning nodig hebben. Het ZAT coördineert de leerlingenzorg en geeft advies aan mentoren en afdelingsleiders.

Vanaf de start extra begeleiding nodig

Indien een leerling met een extra ondersteuningsbehoefte van de basisschool de overstap maakt naar het Alkwin Kollege zullen de zorgcoördinator, de begeleider Passend Onderwijs en de afdelingsleider van het eerste leerjaar eerst een oriënterend gesprek voeren met de ouders, de leerling en de leerkracht van de basisschool. Naar aanleiding van dit gesprek/ deze gesprekken wordt onderzocht of het Alkwin Kollege de specifieke, door de leerling gevraagde ondersteuning kan bieden en of de school voldoende capaciteit heeft.

Voor uitgebreide informatie over de vormen van leerlingbegeleiding en het ondersteuningsaanbod verwijzen we naar de schoolgids en het Schoolondersteuningsprofiel Passend Onderwijs (SOP) van het Alkwin Kollege.

5.5 Burgerschapsvorming

Wij zien het voorbereiden van leerlingen op hun rol in onze democratische samenleving als een kerntaak van ons onderwijs. Met burgerschapsonderwijs leren wij onze leerlingen competenties aan die hen in staat stellen een positieve bijdrage te leveren aan de samenleving in sociale, maatschappelijke en politieke contexten. Burgerschapsonderwijs op het Alkwin Kollege is erop gericht dat leerlingen:

- tolerant en respectvol met elkaar omgaan, en iedereen rechtvaardig en gelijkwaardig behandelen;
- zelfstandig kunnen participeren in de maatschappij, rekening houdend met de ander;
- leren samenwerken en samenleven;
- groeien in zelfbewustzijn en (zelf)vertrouwen;
- ervaren dat zij een zinvolle bijdrage kunnen leveren aan de samenleving.

We geven vorm aan burgerschapsonderwijs door in ons onderwijs onze kernwaarden (zie [2.3](#)) uit te dragen. Om leerlingen ook buiten de lessen actief bij de school en de samenleving te betrekken, zijn er algemeen vormende activiteiten. In de bovenbouw maken leerlingen een verplichte keuze uit de Algemeen Vormende Activiteiten (AVA) op sociaal, creatief, sportief en cultureel gebied.

5.6 Pedagogisch-didactisch klimaat

In het pedagogisch en didactisch handelen staan de in [2.3](#) beschreven kernwaarden centraal. De school biedt een plezierige en veilige leer- en werkomgeving, waar een positieve benadering van en vertrouwen in leerlingen centraal staat.

Alle docenten op het Alkwin staan bevoegd en/of bekwaam voor de klas. Ze spelen in op verschillen tussen leerlingen, geven ze ruimte en behouden tevens de regie. Formatief evalueren is de basis van het pedagogisch en didactisch klimaat van het leren. Leerlingen mogen fouten maken en leren daarvan omdat ze feedback en feedforward krijgen van docenten, begeleiders en medeleerlingen. De docenten geven leerdoelgericht onderwijs en coachen de leerling bij het verwerven van kennis op hun vakgebied én zij begeleiden de leerling. Het resultaat van deze manier van werken vergroot de leeropbrengst bij leerlingen.

5.7 Veiligheid op school

Een veilige school is een voorwaarde om te kunnen leren en les te kunnen geven. Daarom willen wij dat iedereen zich geaccepteerd en veilig voelt. Om dat te bereiken en te bewaken biedt het Alkwin Kollege ondersteuning en voorlichting door mentoren, counselors, antipestcoördinatoren en de werkgroep Leerlingenbegeleiding. Zie [SOP](#) en [schoolgids](#).

Er is verder een Schoolveiligheidsplan met maatregelen, afspraken, procedures en regels rondom veiligheid. Het plan betreft zowel de fysieke als de sociale veiligheid op school.

Ook is er een convenant De Veilige School afgesloten tussen scholen in Uithoorn en de gemeente Uithoorn, de politie en justitie.

5.8 Uitval- en verzuimpreventie

Het Alkwin Kollege probeert lesuitval te beperken. De lessen van afwezige medewerkers worden zoveel als mogelijk overgenomen.

Leerlingen met veel uren verzuim worden in het ZorgAdviesTeam besproken op initiatief van de verzuimcoördinator. Voor schoolverzuim door ziekte werkt het Alkwin Kollege met M@ZL, een structurele en proactieve aanpak van ziekteverzuim, ontwikkeld door de GGD Amsterdam.

5.9 Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling

De school is verplicht vermoedens van huiselijk geweld en/of kindermishandeling bij Veilig Thuis te melden. De school gebruikt hiervoor het door de overheid vastgestelde afwegingskader.

Personeelsbeleid

6.1 Schoolorganisatie

De organisatiestructuur van het Alkwin Kollege bestaat uit drie lagen: het dagelijks bestuur, de afdelingsleiders en de diensthoofden met daaronder het onderwijsgevend en onderwijsondersteunend personeel. Het dagelijks bestuur bestaat uit de schoolleiding, die gevormd wordt door de rector en de schoolleider. De schoolleiding en de vijf afdelingsleiders, een teamleider trainee en één hoofd bedrijfsvoering vormen samen het MT.

De afdelingen zijn:

- 1 havo/vwo en vwo+
- 2 en 3 havo
- 2 en 3 vwo, 2 en 3 vwo+ (incl. gymnasium)
- 4 en 5 havo
- 4, 5 en 6 vwo

Er zijn vijf diensthoofden voor respectievelijk het secretariaat, ICT, facilitair, leerlingenzorg en de TOA's. De organisatiestructuur is weergegeven in het organogram in [bijlage 2](#).

Het Alkwin Kollege is, samen met het Keizer Karel College, onderdeel van de Stichting Keizer Karel.

6.2 Personeel

Bij het Alkwin Kollege werken per 1 oktober 2021 in totaal 185 medewerkers. Onderstaande tabel laat zien in welke functiegroep zij werken en hoe de verdeling tussen mannen en vrouwen is.

Tabel 3: Verdeling man/vrouw per 1 januari 2021

Alkwin Kollege	Totaal	Directie	OP	OOP
	aantal	aantal	aantal	aantal
man	76	1	60	15
vrouw	109	1	82	26
	185	2	142	41
	in FTE	in FTE	in FTE	in FTE
man	57,0	1,0	45,7	10,3
vrouw	76,9	1,0	59,0	16,9
	133,9	2,0	104,7	27,2

Tabel 4: Leeftijd personeel 1 januari 2021

	Directie	OP	OOP
Leeftijd	59	43	52

Voor zowel het onderwijzend als het onderwijsondersteunend personeel heeft het Alkwin Kollege een profiel opgesteld. Deze zijn opgenomen als [bijlage 3](#) en [bijlage 4](#). De profielen voor beide groepen beschrijven het gewenste gedrag en dienen als richtlijn.

Veel personeelsbeleidszaken zijn beschreven in de zogenaamde Almanakken. Deze worden up-to-date gehouden. De almanakken zijn voor het personeel online beschikbaar na inloggen op de personeelspagina.

Veel personeelsbeleidszaken zijn beschreven in de zogenaamde Almanakken. Deze worden up-to-date gehouden. De almanakken zijn voor het personeel online beschikbaar na inloggen op de personeelspagina.

6.3 Ontwikkelingsbeleid

In het Jaarplan Personele Ontwikkelingen staan de jaarlijkse interne en externe scholingsactiviteiten van het onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel beschreven. De laatste jaren staat de professionalisering en deskundigheidsbevordering van docenten op het Alkwin in het teken van de ontwikkeling van docentvaardigheden die bijdragen aan de realisatie van de doelen, zoals werken met leerdoelen, formatief handelen, differentiatie, (didactisch) coachen en digitalisering. Deze schoolbrede trajecten zullen we ook de komende schooljaren voortzetten.

Het Alkwin Kollege heeft een eigen opleidingsteam, bestaande uit opleiders (schoolopleiders en werkplekbegeleiders) en coaches voor OP en OOP (generieke en beeldcoaches). Het opleidingsteam wordt geleid door de coördinerend coach en coördinerend schoolopleider. Het doel hiervan is om alle personeelsleden, OP en OOP, zodanig op te leiden en zo nodig te begeleiden dat zij hun kerntaak zo optimaal mogelijk kunnen (blijven) uitvoeren. Het team maakt deel uit van de Regionale Opleidingsschool Amstelland (ROSA). De samenwerking binnen ROSA houdt de verplichting in dat wij (blijven) voldoen aan het kwaliteitskader Samen Opleiden en inductie. Zie hierover het document ROSA – samen opleiden en professionaliseren. Via ROSA kan het opleidingsteam een beroep doen op instituutopleiders van andere instituten.

De kern van de opleiding op school is het 'leren op de werkplek'. Door de nauwe samenwerking tussen opleidingsinstituut en school verstevigen wij de relatie tussen theorie en praktijk. Opleiden in de school houdt op het Alkwin meer in dan alleen het opleiden van studenten. Het betekent ook een uitgebreid programma voor startende docenten, begeleiding en professionalisering voor zittende docenten en praktijkonderzoek koppelen aan onderzoeksvragen van de school.

De school biedt intern de training didactisch coachen aan voor alle docenten, een mentorentraining voor alle mentoren en een training onderzoeksvaardigheden. Voor leden van het managementteam is er de training deep democracy. Voor OOP-leden zijn er BHV- en ICT-trainingen, workshops in het kader van pedagogisch handelen en uiteraard scholing op maat, passend bij de functie.

De focus van de onderwijsontwikkeling in de planperiode ligt op de volgende drie punten:

- Formatief evalueren
- Leerdoelgericht onderwijs
- Coaching in het leren en zorg voor de leerling

6.3 Beoordelingsbeleid OP

Elk schooljaar biedt de school docenten de mogelijkheid deel te nemen aan een promotieprocedure. Deze wordt jaarlijks in september formeel gestart. De procedure is beschreven in de Promotieprocedure naar een LC en LD functie.

Leden van het MT leggen jaarlijks flitsbezoeken af in de lessen. Daarnaast leggen afdelingsleiders lesbezoeken af in het kader van de formele gesprekscyclus. Bij de beoordeling en begeleiding van docenten staan de zes docentrollen van het CPS (Martie Slooter) centraal.

6.5 Ziekteverzuim

Het percentage ziekteverzuim in het schooljaar 2020-2021 was 4,73%, wat lager is dan de benchmark van 5,56%. De meldingsfrequentie van 1,92 is hoger dan de benchmark van 1,68.

Voor het personeel heeft de school via de bedrijfsgezondheidsdienst een periodiek spreekuur op school georganiseerd. Het is voor alle personeelsleden mogelijk om, ter preventie van ziekteverzuim, coachgesprekken te voeren met een (vitaliteits)coach of een trainer.

6.6 Medezeggenschap

Het Alkwin Kollege heeft een eigen medezeggenschapsraad (MR) en een bovenschoolse medezeggenschapsraad van de Stichting Keizer Karel. In de MR hebben zes personeelsleden zitting. Daarnaast telt de MR drie leerlingen en drie ouder(s)/verzorger(s). Vanuit de MR hebben twee personeelsleden, één leerling en één ouder zitting in de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad van beide scholen in de stichting.



Kwaliteit verantwoorden en verbeteren

Kwaliteitsbeleid is het geheel van activiteiten om de kwaliteit van het onderwijs te onderzoeken, te borgen of te verbeteren en openbaar te maken. We streven naar een balans tussen rendementsdenken (de basis, de harde cijfers) en leren en ontwikkelen (de zachte kant, de eigen aspecten van kwaliteit). Ons kwaliteitsbeleid moet het onderwijs ondersteunen, zonder de innovatie af te remmen.

7.1 Focus op kwaliteit

Ons kwaliteitsbeleid ondersteunt de doelen van de organisatie en draagt zo bij aan de missie en visie van het Alkwin en de missie en visie van Stichting Keizer Karel, die haar kwaliteitsbeleid heeft onderverdeeld aan de hand van twee algemene doelen: verantwoorden en verbeteren.

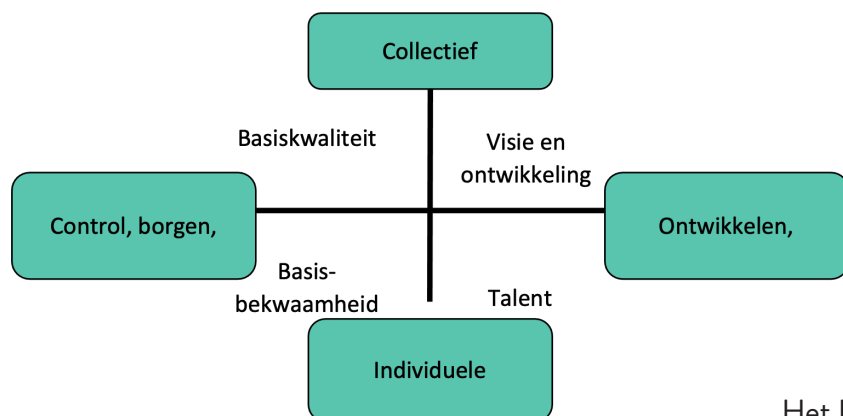
Het Alkwin Kollege zal de komende jaren focussen op de volgende zaken:

- De basis van het kwaliteitssysteem op orde brengen, zodat iedereen weet wie wat moet doen, op welk moment en met welk doel.
- Werken aan een cultuur waarin kwaliteit van ons allemaal is.
- Waar mogelijk doelen SMART formuleren, zodat duidelijk is wanneer het resultaat voldoet.
- Stimuleren dat onderwijsinnovaties zowel op docent-, team- en sectieniveau als op schoolniveau via een PDCA-cyclus verlopen.

7.2 Visie op kwaliteit

Het primaire doel van kwaliteitsbeleid is verbetering en borging van de onderwijskwaliteit. We gaan uit van een professionele basishouding bij alle docenten, schoolleiders en OOP'ers: het is normaal om het goed te doen. We willen het steeds weer een stukje beter doen, zowel individueel als samen. Daarbij hoort feedback geven en krijgen, leren van elkaar en een onderzoeksmatige houding. Verder is het van belang dat het kwaliteitsbeleid aansluit bij het toezichtkader VO van de Inspectie van het Onderwijs.

Het kwaliteitskwadrant nemen we als leidraad, waardoor er aandacht is voor de basis (deugdelijkheidseisen in het onderzoekskader van de Inspectie van het Onderwijs) en voor eigen aspecten van kwaliteit (de richting van de organisatie en de ontwikkeling van ons onderwijs).



Het Kwaliteitskwadrant (Bolk, 2018, p.16)

7.3 Cyclisch borgen en verbeteren

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de structurele activiteiten binnen het Alkwin Kollege om de onderwijskwaliteit te borgen en te verbeteren. Eronder volgt een korte toelichting per activiteit.

Activiteit	Uitgevoerd door	Instrument/ format	Frequentie
Schoolplan Activiteitenplan	Het MT	Schooleigen format Schoolambities gaan verder dan de deugdelijkheidseisen van de Inspectie.	Schoolplan minimaal eens per 4 jaar. Activiteitenplan jaarlijks in juni/juli.
IPB-gesprekkencyclus	Medewerkers en leidinggevend	Zelfreflectieformulier Lesobservatie (OP) Leerlingobservatie (OP)	Minimaal 1x per jaar
Sectiewerkplan	Secties	Format sectiewerkplan	Jaarlijks in mei
Sectievoortgangsgesprek	Sectieleider en betrokken AL	Gespreksformat	Minimaal 1x per jaar
Opleidingsschool: Evaluatie coachtraject Evaluatie werkplekbegeleiding	Coaches Opleidingsteam	Vragenlijst Vragenlijst kwaliteitscholen	Jaarlijks Jaarlijks
Analyse doorstroom per leerjaar (ankerpunten en rendementen)	MT, ondersteund door kwaliteitsmedewerker	MMP-sjablonen per leerjaar	Jaarlijks in november Jaarlijks in maart
Flitsbezoeken	MT	Vragenlijst per onderwerp	3 á 4 x per jaar
Gesprek rector-bestuurder	Rector en bestuurder	Indicatoren toezichtkader	3x per jaar
Leerlingtevredenheidsonderzoek (LTO)	Kwaliteitsmedewerker	Vragenlijst leerlingtevredenheid	Eens per 2 jaar in april
Monitoren schoolklimaat en veiligheid	Kwaliteitsmedewerker	Vragenlijst Venster VO	In de jaren zonder LTO in januari - april
Oudertevredenheidsonderzoek (OTO)	Kwaliteitsmedewerker	Vragenlijst oudertevredenheid	Eens per 4 jaar in januari - april
Medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO)	Kwaliteitsmedewerker	Vragenlijst medewerker- tevredenheid	Eens per 4 jaar in januari - april
Panelgesprekken met leerlingen, ouders en medewerkers	Het MT	Leerlingarena, oudergesprekken n.a.v. activiteitenplannen	Minimaal 1x per jaar

Schoolplan en Activiteitenplan

In het schoolplan is voor alle betrokkenen zichtbaar welke ambities de school heeft, welke doelen de school voor zichzelf formuleert en hoe de school naar die doelen toewerkt. Deze ambities vormen het fundament voor alle hierna beschreven kwaliteitsactiviteiten. De inhoud daarvan dient altijd aan te sluiten bij deze ambities. Alleen dan focust het kwaliteitsbeleid zich op de goede dingen.

De school evalueert eens per vier jaar het schoolplan en stelt dan een nieuw schoolplan op waarin staat hoe de school haar ontwikkeling voortzet. Het activiteitenplan is een uitwerking van het schoolplan voor één schooljaar. Het activiteitenplan wordt ten minste eens per jaar geëvalueerd waarop weer een nieuw activiteitenplan volgt om de schoolontwikkeling voort te zetten richting de ambities uit het schoolplan.

Gesprekkencyclus

De gesprekkencyclus draagt bij aan het bereiken van de doelen uit het schoolplan. Het Alkwin Kollege kent twee soorten gesprekken binnen de cyclus: het ontwikkelings- en het beoordelingsgesprek. Elk gesprek is wederkerig; zowel de mening en inzichten van de medewerker als die van de leidinggevende komen aan bod. In elk gesprek reflecteert de medewerker op zijn/haar functioneren en ontwikkeling. De gesprekken in de cyclus hebben de volgende doelen:

- De medewerker wordt ondersteund bij zijn/haar groei en ontwikkeling.
- De medewerker weet wat er van hem/haar gevraagd wordt, waar hij/zij aan voldoet en waar hij/zij aan moet werken.
- De medewerker weet zich gekend en erkend door zijn/haar leidinggevende.

Sectiewerkplan en -voortgangsgesprek

In deze schoolplanperiode willen we gaan werken met het sectiewerkplan. Hierin maken secties zichtbaar welke doelen ze nastreven, hoe ze zich gaan ontwikkelen om die doelen te bereiken en welke afspraken ze daarover maken met elkaar. De geformuleerde doelen en beoogde professionele ontwikkeling van een sectie dienen altijd bij te dragen aan verdere verbetering van het onderwijs op vakniveau en te passen bij de visie en ambities van de school. In het sectievoortgangsgesprek bespreekt de sectie met het MT de vorderingen bij het behalen van de doelen uit het werkplan.

Analyse doorstroom en onderwijsresultaten

Teams/jaarlagen monitoren hun doorstroom systematisch en zetten waar nodig acties in om hun instroom en doorstroom te verbeteren en te borgen.

De school monitort daarnaast jaarlijks haar onderwijsresultaten met als doel de schoolresultaten te borgen en te verbeteren. Een tweede doel is bewaken dat de onderwijsresultaten van de school blijven voldoen aan de normen voor basiskwaliteit die de Inspectie hiervoor heeft geformuleerd.

Flitsbezoeken

Leden van het MT leggen jaarlijks flitsbezoeken af in de lessen.

Gesprek rector-bestuurder

Door de rector en de bestuurder planmatig de schoolvoortgang te laten meten en bespreken worden scholen gestimuleerd waar nodig bij te sturen en budget te koppelen aan het beleid. Hierbij is zowel aandacht voor een beheersmatige benadering (monitoren basiskwaliteit, verantwoording) als voor een ontwikkelgerichte benadering (ambities en strategie, groei).

Tevredenheidsonderzoeken

Tevredenheidsenquêtes geven inzicht in de leerling-, ouder- en medewerkertevredenheid. Daarnaast geven ze een beeld van de mate waarin de school de basiskwaliteit en de beleidsspeerpunten realiseert en op welke punten verbetering nodig is.

Panelgesprekken

Net als de tevredenheidsonderzoeken zijn de gesprekken met leerlingen (leerlingenraad, klankbordgroepen en klassenvertegenwoordigers), ouders en medewerkers bedoeld om in beeld te krijgen hoe de school vordert met het behalen van haar doelstellingen. Tevens zijn ze bedoeld om input te krijgen voor wat de school daar verder voor kan doen. Tegelijkertijd worden met deze gesprekken leerlingen, ouders en medewerkers direct en persoonlijk betrokken bij de ontwikkeling van de school.

7.4 Implementatie kwaliteitsbeleid

Om het kwaliteitsbeleidsplan succesvol te implementeren, is een professionele basishouding onder alle medewerkers in de organisatie een essentiële voorwaarde. Ook speelt het MT een cruciale rol in het verschaffen van duidelijkheid over de koers, doelen en maatstaven en het geven van sturing aan de uitvoering van het kwaliteitsbeleid. Het is belangrijk dat het MT het kwaliteitsbeleid uitdraagt.

Verder zou iedereen in de organisatie op de hoogte moeten zijn van het kwaliteitsbeleid, het doel, de inhoud en het belang daarvan. Een duidelijke en brede communicatie erover is dus erg belangrijk. Het kwaliteitsbeleidsplan is als Almanak via de drive beschikbaar voor alle personeelsleden.

Kwaliteitsbeleid gaat uit van de PDCA-cyclus bij het inrichten van alle kwaliteitsactiviteiten. Het kwaliteitsbeleidsplan zelf is ook onderhevig aan een PDCA-cyclus. Ten minste eens per vier jaar wordt het geëvalueerd en waar nodig verbeterd. Daarbij gaat het zowel om de inhoud (gaat het kwaliteitsbeleid over de goede dingen?) als om de uitvoering (gaat het in de praktijk conform plan en is dat de goede werkwijze?).

7.5 Beroep en bezwaar

De mogelijkheden en procedures voor bezwaar en beroep zijn vastgelegd in de publicatie Klachtenregeling van Stichting Keizer Karel. De publicatie is beschikbaar op de website van het Alkwin Kollege onder ['Publicaties'](#).

Financieel beleid en bedrijfsvoering

8.1 Financiën

De school stelt jaarlijks een meerjarenbegroting op en vierjaarlijks een meerjarenonderhoudsplan. Het uitgangspunt voor de bedrijfsvoering is dat de school 'in control' is en de zaken op orde heeft, de continuïteit moet immers gewaarborgd blijven. Een goede risicoanalyse moet risico's voorkomen en landelijk genormeerde financiële indicatoren moeten op niveau blijven. Op basis van de gestelde ambities en het aanwezige vermogen zijn tot en met het jaar 2023 de volgende incidentele impulsen voorgesteld:

Opleiding & ontwikkeling personeel

Tot en met 2023 wordt een jaarlijks surplus toegekend voor professionalisering van het personeel over onder meer:

- differentiatie en maatwerk;
- (didactisch) coachen en pedagogisch tact;
- leernetwerken;
- ontwikkelingen naar eigentijds onderwijs.

Aanvullende investeringen digitale leermiddelen

Vanwege de voortgaande digitalisering van het onderwijs zijn buiten de reguliere investeringen ook extra investeringen nodig voor onder meer het gebruik van digitale leermiddelen.

Uitbreiding formatie op projectbasis

Onderwijsontwikkeling is een investering in de toekomst, die van docenten naast het lesgeven en bijbehorende werkzaamheden de nodige tijd en energie vergen. Om de ontwikkelingen te stimuleren willen we ruimte maken voor projectformatie, waardoor ontwikkeltijd ontstaat voor teams, secties, werkgroepen en/of individuele docenten.

8.2 Schoolgebouw

Het schoolgebouw is de belangrijkste plek waar leerlingen en medewerkers verblijven. Daarom moet het gebouw een prettige en geschikte plek zijn om te ontmoeten, te leren en te werken. Klimaatbeheersing (ventilatie, CO2 en temperatuur) is een aandachtspunt in het gehele gebouw. We verwachten de nodige klimaataanpassingen te kunnen realiseren in het gebouw. Tegelijk willen we stappen zetten naar verdere verduurzaming van de school.

8.3 ICT en online leermiddelen

Alle klassen maken gebruik van een Chromebook tijdens de lessen. De capaciteit van het netwerk is hiervoor meer dan toereikend om het aantal leerlingen op het netwerk op te vangen.

Het Alkwin Kollege gelooft in een goede voorbereiding op de toekomst van de leerling door een juiste balans in digitaal onderwijs en onderwijs uit leerboeken. Om dat mogelijk te maken beschikt de school over een (draadloos) netwerk en een computernetwerk.

De ambities van het Alkwin Kollege op dit punt staan beschreven in [hoofdstuk 3](#) van dit schoolplan bij thema 1. De komende beleidsperiode wordt de nodige hardware vervangen zoals beamers en printersystemen en zal het informatiesysteem binnen de school verder worden doorontwikkeld.

8.4 PR en werving

De marktpositie van het Alkwin is goed. Door onderstaande punten jaarlijks uit te werken in het activiteitenplan willen we die behouden.

- Masterclasses blijven aanbieden voor extra aanbod aan leerlingen uit het PO die uitdaging nodig hebben. Hiervoor is meer afstemming met het PO nodig.
- Contact met PO in regio Uithoorn onderhouden en verder investeren in Aalsmeer.
- Leerlingen als ambassadeurs inzetten (bijvoorbeeld bezoeken van oude basisschool of online campagnes laten uitvoeren).
- Leerlingparticipatie aan sociale media Alkwin uitbreiden.
- Ontwikkelen en gebruikmaken van een richtinggevende contentplanning, gericht op continue aandacht in de (social) media.
- Social media gebruiken om leerlingen meer te informeren.
- Mogelijkheden van nieuwe tools breder benutten, zoals 3D-film in presentatie van de vakken. Uitbreiden van ons online informatiemateriaal, zodat dit een serieuze tweede informatiestroom wordt.
- Website verder doorontwikkelen zodat hier altijd up-to-date informatie staat.

8.5 Privacy en AVG

Binnen het Alkwin Kollege is het privacybeleid gekoppeld aan het informatiebeleid, dat is vastgelegd in het Informatiebeveiligings- en Privacybeleid van de Stichting Keizer Karel. De regels over het verwerven, verwerken, opslaan en beheren van persoonsgegevens zijn vastgelegd in het Privacyreglement van de Stichting Keizer Karel. Het beleid voldoet aan alle relevante wet- en regelgeving, waaronder de Algemene Verordening Persoonsgegevens (AVG). Beide beleidsdocumenten zijn openbaar beschikbaar op de website van het Alkwin Kollege, onder '[Publicaties](#)'.

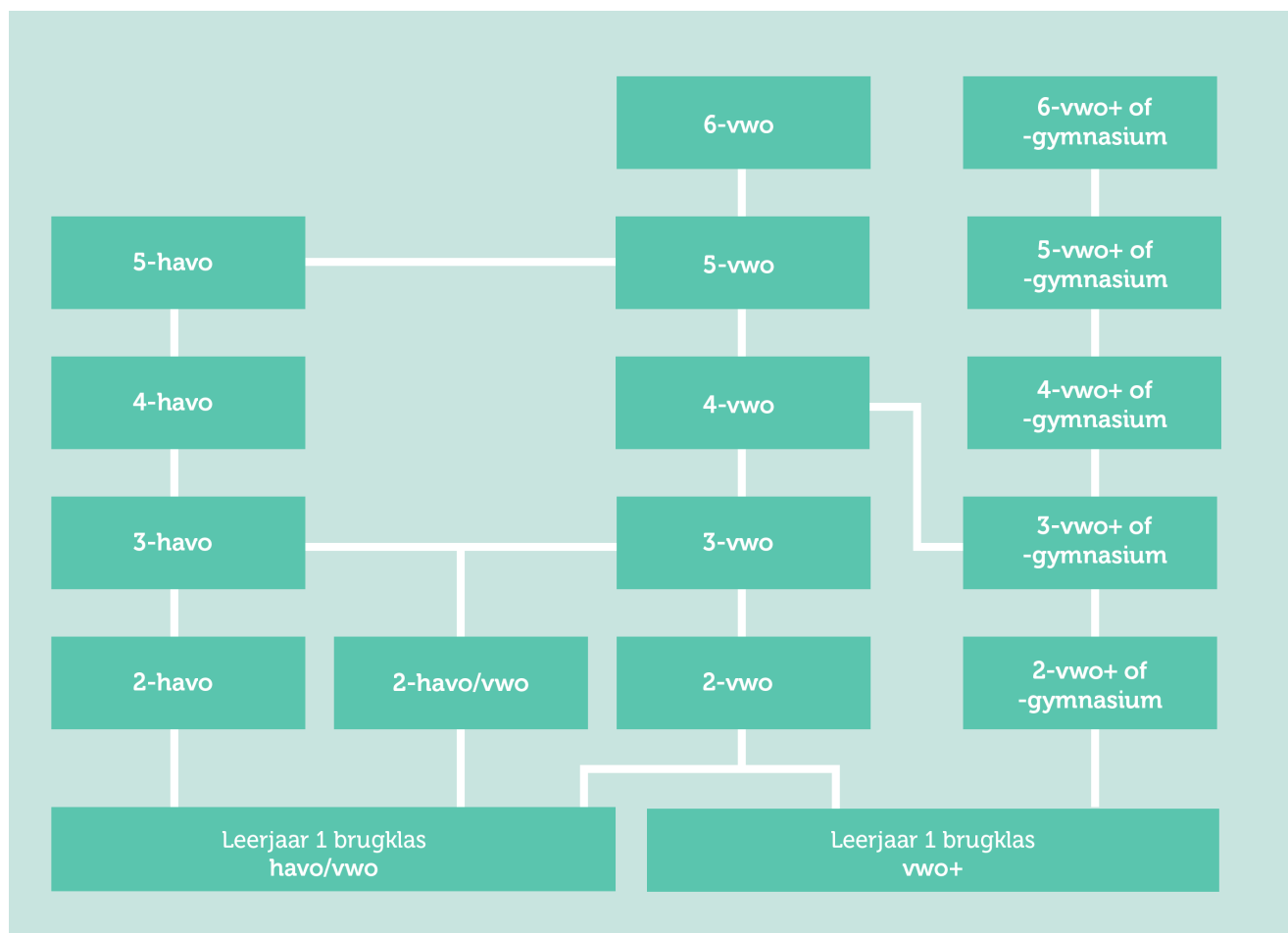




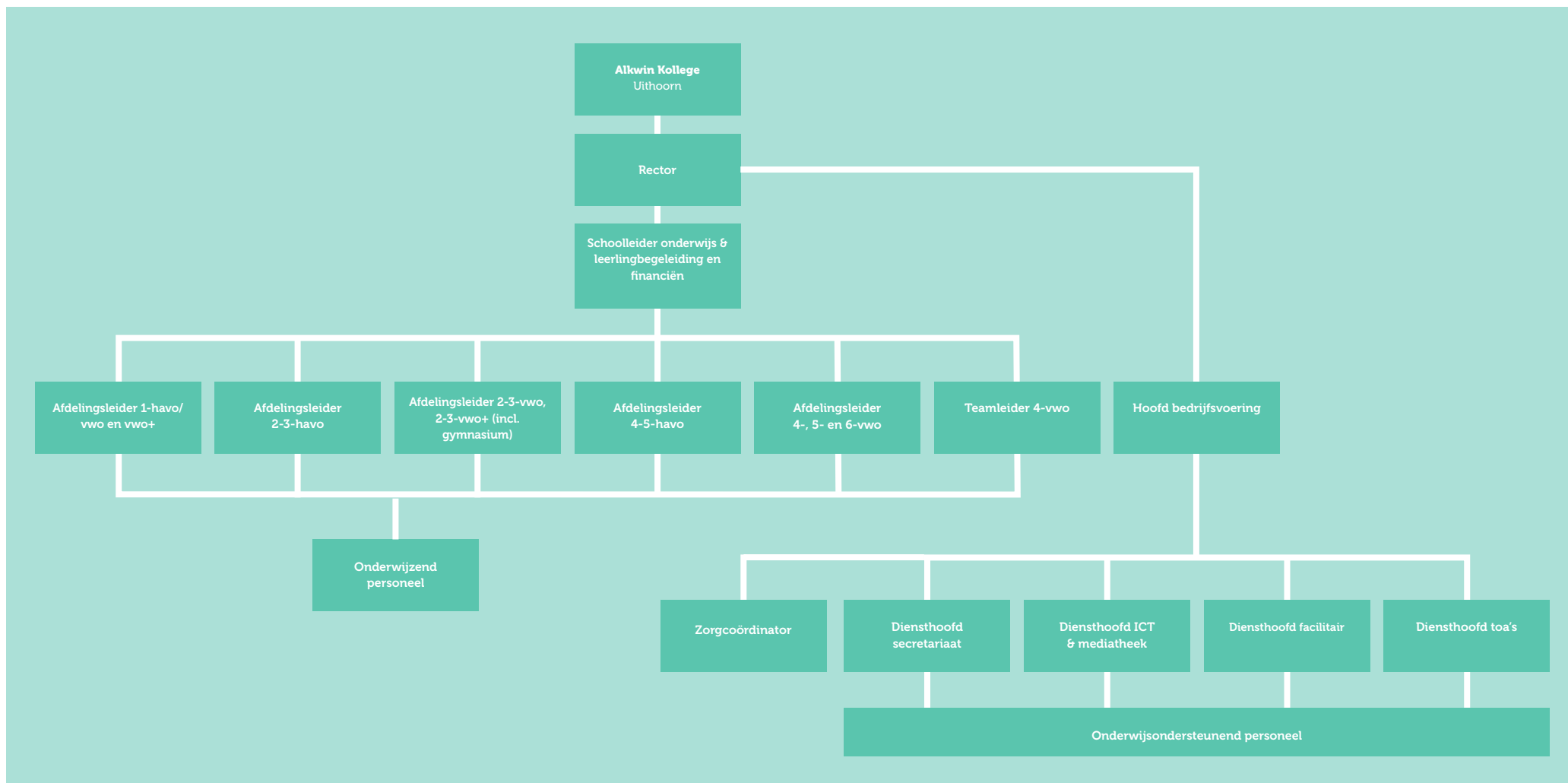
Bijlagen

- Bijlage 1: [Doorstroommogelijkheden](#)
- Bijlage 2: [Organogram Alkwin Kollege](#)
- Bijlage 3: [AK docentprofiel](#)
- Bijlage 4: [AK personeelsprofiel](#)
- Bijlage 5: [Havo-didactiek](#)
- Bijlage 6: [Posters van de thema's](#)

Doorstroommogelijkheden



Organogram Alkwin Kollege



AK docentenprofiel

1 | Een docent op het Alkwin Kollege is een docent die



- plezier in zijn werk heeft en dit uitstraalt
- bevoegd en bekwaam is
- mentor is
- empathisch vermogen heeft
- feedback geeft en ontvangt
- inspeelt op verschillen tussen leerlingen
- vertrouwen heeft in leerlingen
- leerlingen ruimte geeft en de regie behoudt
- leerlingen de juiste vragen stelt en doorvraagt
- leerlingen en collega's motiveert iets extra's te doen
- leerlingen leert samenwerken
- leerlingen voorbereidt op de eisen van de 21e eeuw
- leerlingen positief benadert

2 | Een docent op het Alkwin Kollege is een docent die



- bevlogen is
- zich wil blijven ontwikkelen
- zich inzet voor de school
- ruimte neemt en proactief is
- reflecteert op zijn eigen handelen
- graag samenwerkt; in team, sectie
- gelooft in de ontwikkeling van de leerling en zichzelf
- bereid is verantwoordelijkheid te nemen en verantwoording af te leggen
- het beste uit leerlingen wil halen
- leerlingen enthousiasmeert, uitdaagt en motiveert
- ontwikkelingen van buiten naar binnen haalt
- goede resultaten behaalt
- een onderzoekende houding heeft

3 | Om dit alles mogelijk te maken biedt het Alkwin Kolege de docent

- een plezierige en veilige leer- en werkomgeving
- een goed geoutilleerd en onderhouden gebouw
- een gestructureerde en georganiseerde school
- ruimte om zichzelf te zijn
- ruimte om zich te ontwikkelen
- ruimte om opbouwend kritisch te zijn
- ruimte om te leren van gemaakte fouten
- ontwikkelingsgerichte feedback
- keuzemogelijkheden binnen de kaders van de school



AK personeelsprofiel

Het personeel op het Alkwin Kollege

- Komt op tijd;
- Ziet er verzorgd uit;
- Is loyaal aan de regels van de school;
- Is professioneel in contact met leerlingen, ouders en collega's;
- Drukt zich duidelijk en respectvol uit;
- Praat niet afkeurend over afwezigen;
- Helpt waar nodig;
- Mag fouten maken, erkent deze en doet er wat mee;
- Geeft complimenten waar mogelijk en maakt excuses waar nodig;
- Komt toezeggingen na.

Havo didactiek

Onze havo-didactiek

Volledige instructie op zelfwerkzaamheid:

- Wat moet je doen?
- Hoe moet je dat aanpakken?
- Hulp, bij wie en waar?
- Tijd, hoeveel krijg je?
- Uitkomst, wat doen we ermee?
- Klaar, wat ga je doen?



De zes lesfasen uit het directe instructiemodel:

- 1 Een **introductie**, waarin aandacht is voor de voorkennis, de leerdoelen en het 'spoorboekje' van de les.
- 2 In deze fase wordt een **uitleg** gegeven. Gevolgd door...
- 3 een **controle op de uitleg**. Zijn de belangrijkste begrippen overgekomen?
- 4 Vervolgens wordt er een volledige **instructie op de zelfwerkzaamheid** gegeven.
- 5 Daarna gaat klas **zelfstandig aan de slag** en begeleidt de docent de leerlingen tijdens het leren.
- 6 Aan het einde sluit de docent de les af: dit kan inhoudelijk (Wat heb je geleerd?) en/of metacognitief (Hoe heb je geleerd?).



De zes sleutelbegrippen die in iedere les terugkomen zijn:

- 1 Een heldere structuur in de opbouw van de leerstof.
- 2 Het juiste niveau van de leerstof.
- 3 Betekenis geven aan de leerstof.
- 4 Individuele aanspreekbaarheid.
- 5 Zichtbaarheid van leren/denken.
- 6 Aandacht voor nieuwsgierigheid en motivatie.

De drie basisbehoeftes van leerlingen zijn:

- 1 Autonomie: Ik heb enige keuzevrijheid.
- 2 Relatie: Ik word gekend.
- 3 Competentie: Ik kan het aan.

Bron: Deci & Ryan (2002)
Ebbens & Ettehoven (2016)

Lesfase	Sleutel- begrip	Basis- behoefte	Alkwin
Introductie Aandacht richten op de les/leerdoelen en aansluiten bij de voorkennis	- Betekenis geven - Motivatie	Door voor aanvang van de les te groeten en contact te maken met de leerlingen werk je aan de relatie.	Leerdoelen
De uitleg Uitleg geven	- Heldere structuur - Juiste niveau	Door een heldere uitleg en complimenten bij de controlevragen werk je aan het gevoel van competentie bij de leerling.	Formatief handelen
Controle Is de uitleg overgekomen?	- Individuele aanspreekbaarheid - Leren/denken zichtbaar maken		
Volledige instructie op zelfwerkzaamheid	- Betekenis geven - Structuur	Een heldere uitleg geeft de leerling een gevoel van autonomie en competentie. Keuzes in de inhoud/vorm versterken het gevoel van autonomie. Positieve feedback draagt bij aan een gevoel van competentie.	Didactisch coachen
Begeleiding van zelfwerkzaamheid	- Motivatie - Leren/denken zichtbaar maken		
Afsluiten op inhoud en proces	- Leren/denken zichtbaar maken - Betekenis geven	Complimenten bij het behalen van de lesdoelen draagt bij aan het gevoel van competentie. Een 'fijn weekend' of 'succes met de toets de volgende les' draagt bij aan de relatie.	Leerdoelen Formatief handelen

Posters van de thema's

Omgeving
Het Alkwin Kollege zorgt voor aansluiting bij het vervolgonderwijs, (lokale) bedrijven en maatschappelijke organisaties om jou kennis te laten maken met je omgeving.

MAATSCHAPPIJ

Midden in de samenleving

Kritisch kijken
Je ontwikkelt vaardigheden waarmee je kritisch leert kijken naar jezelf en de (digitale) omgeving.

Wereldburger
Je krijgt onderwijs waarbij ruimte is voor actualiteiten en maatschappelijke vraagstukken. Je draagt bij aan een zorgzame, duurzame en leefbare samenleving. Zo ontwikkel jij jezelf tot een wereldburger.




alkwin.nl/schoolplan



Eigen keuzes
Het onderwijs geeft jou de ruimte om je eigen keuzes te maken, je talenten te ontdekken en keuzes te maken die passen bij jouw ontwikkeling.

ONDERWIJS

Activerend, aantrekkelijk en aansluitend

Herkenbaar
Het onderwijs is afwisselend en toch herkenbaar.

Studievaardigheden
Naast kennis ontwikkel je studievaardigheden voor nu en in de toekomst. Zo kun jij, in alle situaties, het beste uit jezelf halen.




alkwin.nl/schoolplan



Waarden
Het Alkwin Kollege heeft voor haar medewerkers en de leerlingen dezelfde waarden. Je bent betrokken, verantwoordelijk, nieuwsgierig en (pro)actief. De verbinding en ontwikkeling van nieuw en aankomend talent is daarin de basis.

WERKGEVERSCHAP

Een stimulerende plek om te werken

Doelen
Je kent je eigen talenten en die van je collega's. Samen met hen zet je deze talenten en kwaliteiten in, om de doelen uit het schoolplan te realiseren.

Professionele ontwikkeling
Als professional ben je flexibel en maak je de juiste (loopbaan)keuzes voor jezelf en de school. Je werkgever inspireert, stimuleert en faciliteert je in deze professionele ontwikkeling.




alkwin.nl/schoolplan

