

Schoolplan

2025 - 2029



R.K. SCHOLENGEMEENSCHAP VOOR HAVO-ATHENEUM-GYMNASIUM

ALKWIN KOLLEGE WEEGBREE 55 1422 MT UITHOORN
0297 - 566 903 ALKWIN.NL INFO@ALKWIN.NL



**alkwin
kollege**



Legenda

Door op dit  icoontje te klikken komt u weer terug op pagina 3, de inhoudsopgave.

Markering

Wanneer de tekst groen gemarkeerd is, kunt u daarop klikken en wordt u geleid naar een externe link.

Colofon

Vormgeving	Chapter Zero
Opmaak	Joëlle Elleswijk
Uitgave	Alkwin Kollege Uithoorn (voor de meest actuele versie zie de website)



Inhoudsopgave

1	Inleiding	5	7	Kwaliteit bewaken en verbeteren	29
			7.1	Jaarcyclus onderwijskwaliteit	29
			7.2	Verantwoording en dialoog	30
			7.3	Bezwaar en beroep	30
2	Kompas en drijfveren	6	8	Financieel beleid en bedrijfsvoering	31
	2.1 Missie	6		8.1 Financiën	31
	2.2 Identiteit	6		8.2 Schoolgebouw	32
	2.3 Kernwaarden	6		8.3 ICT en online leermiddelen	32
	2.4 Visie	7		8.4 PR en werving	32
	2.5 Onderbouwing	7		8.5 Privacybeleid & AVG	33
3	Context voor beleid	8		Bijlagen	34
	3.1 Maatschappelijke ontwikkelingen	8			
	3.2 Leerlingpopulatie Alkwin Kollege	9			
	3.3 Samenwerkingspartners	9			
4	Onderwijskundig beleid & ambities	11			
	4.1 Ons onderwijsaanbod	11			
	4.2 Pedagogisch didactisch handelen	13			
	4.3 Taal	13			
	4.4 Rekenen	14			
	4.5 Burgerschapsvorming	15			
	4.6 Digitale geletterdheid	15			
	4.7 Afsluiting en examens	16			
5	Begeleiding en zorg	18			
	5.1 Basisondersteuning	18			
	5.2 Extra ondersteuning en intensieve ondersteuning	21			
	5.3 Uitval en verzuimpreventie	22			
	5.4 Veiligheid op school	22			
6	Personeelsbeleid	24			
	6.1 Schoolorganisatie	24			
	6.2 Visie op professionele ontwikkeling	25			
	6.3 Aanneam & inductie	25			
	6.4 Opleiden op het Alkwin	25			
	6.5 Welzijn en duurzame inzetbaarheid	26			
	6.6 Professionele cultuur	27			
	6.7 Medezeggenschap	28			



HOOFDSTUK

1

Inleiding

Het kloppend hart van onze schoolgemeenschap, het Alkwin Kollege, wordt gevormd door de leerlingen en medewerkers. In hun ontmoeting schuilt de essentie van wie we zijn: een krachtige gemeenschap waar ‘Samen leven, samen leren’ niet slechts een motto is, maar de dagelijkse, gedeelde ervaring die ons verbindt en waarin we samen invulling geven aan onze kernwaarden. Onze kernwaarden – **verbondenheid**, **gelijkwaardigheid**, **verantwoordelijkheid**, **welzijn** en **duurzaamheid** – zijn daarmee geen abstracte begrippen, maar levende principes die ons handelen sturen.

Het schoolplan 2025-2029 is een kompas dat ons de komende jaren richting geeft. Het sluit aan bij het Koersplan (2024 - 2029) van de Stichting Keizer Karel. Na een inspirerend proces waaraan leerlingen, ouders/verzorgers en medewerkers uit alle geledingen een waardevolle bijdrage leverden, is het gelukt om het beleid en de ambities voor de komende vier jaar in dit plan te bundelen. De inspanningen van meer dan twintig collega's die hebben deelgenomen aan het kern- en/of schrijfteam worden zeer gewaardeerd.

Onze visie op nieuwsgierigmakend onderwijs, ontmoeting, zelfontplooiing, en verantwoordelijkheid voor de wereld om ons heen, is ambitieus en tegelijkertijd realistisch. We willen dat onze leerlingen niet alleen een diploma halen, maar ook de vaardigheden ontwikkelen om een leven lang te leren en een actieve bijdrage te leveren aan de maatschappij.

Om de visie en ambities van dit schoolplan te realiseren, stellen we ieder jaar een activiteitenplan op. Aan de uitvoering daarvan werken we dagelijks met een toegewijd team en een gedeelde drijfveer: de ontwikkeling en het welzijn van onze leerlingen.

Fieke Otto-Ossenkoppele
Rector Alkwin Kollege

Het gaat om de mens
het gaat altijd om de mens
wie zo niet wil leven
heeft een ander
niets te geven
want het gaat om de mens.

Gerard Vlutters





Kompas en drijfveren



2.1 Missie

Het Alkwin Kollege voedt de natuurlijke nieuwsgierigheid van leerlingen naar zichzelf, de ander en de wereld. In een inspirerende leer- en leefgemeenschap begeleiden we leerlingen met aandacht voor een brede ontwikkeling naar een passend diploma.

2.2 Identiteit

Onze professionele en lerende organisatie biedt een basis van warmte, aandacht en veiligheid. In onze gemeenschap koesteren wij verbindende tradities. Als betrokken Alkwinezen zien en waarderen we elkaar en elkaars verschillen, op basis van gelijkwaardigheid. We halen het beste uit onszelf en elkaar. We zijn maatschappelijk betrokken en leveren een actieve bijdrage aan de wereld om ons heen.

2.3 Kernwaarden

Het Alkwin Kollege staat voor de volgende kernwaarden, van toepassing op zowel leerlingen als personeel.

Verbondenheid

Op het Alkwin Kollege bouw je een sterke band op door actief deel te nemen en samen te werken, zowel binnen de school als daarbuiten. Deze verbondenheid creëert een hechte schoolgemeenschap die zich uitstrekt tot voorbij de schoolmuren, waar iedereen zich gewaardeerd voelt als deel van een groter geheel.



Gelijkwaardigheid

Het Alkwin Kollege staat voor gelijkwaardigheid voor iedereen. We zien de kracht van diversiteit en onderstrepen dit met wederzijds respect en vertrouwen, zodat iedereen zich veilig en welkom voelt.

Verantwoordelijkheid

Op het Alkwin Kollege verwachten we dat je verantwoordelijkheid neemt, dat je verantwoording kunt afleggen voor jouw handelen en dat je (school) afspraken nakomt. Deze verantwoordelijkheid strekt zich uit tot onze maatschappelijke betrokkenheid, waarbij eenieder zorg draagt voor zichzelf, de ander en de omgeving.

Welzijn

Op het Alkwin staat welzijn voorop door nadrukkelijk aandacht te geven aan een gezonde balans in je leven, zowel fysiek als mentaal. We hebben aandacht voor onszelf en elkaar.

Duurzaamheid

Op het Alkwin Kollege hechten we grote waarde aan duurzaamheid. We hebben aandacht voor de toekomst van onze planeet, duurzame groei en bestendige relaties.

2.4 Visie

Nieuwsgierigmakend onderwijs

We willen dat je een diploma haalt dat bij jou past en waarmee je een volgende stap in de wereld kunt zetten. We stimuleren jouw nieuwsgierigheid. Om tot ontwikkeling te komen, moedigen we elkaar aan om uit de comfortzone te stappen. We hebben hoge verwachtingen van elkaar, met oog voor elkaars welzijn.

Ontmoeting & zelfontplooiing

Er is meer nodig dan een diploma om van betekenis

te zijn in de maatschappij. In ons brede onderwijsaanbod is aandacht voor sociale vaardigheden en zelfontplooiing. Leren doe je door elkaar te ontmoeten. Je wisselt ideeën uit, helpt elkaar verder en werkt samen. Daardoor leer je je te verhouden tot anderen en verschillen te waarderen. Bovendien ontdek je in samenspel met anderen wie je bent, wat je (nog niet) kunt en wat je wilt bereiken. We vinden het daarnaast belangrijk dat je vaardigheden ontwikkelt voor een leven lang leren.

Verantwoordelijk bewegen in de wereld

We zijn omgevingsbewust en beseffen dat we deel uitmaken van een groter geheel. We willen dat je leert hoe je verantwoordelijkheid kunt nemen voor jouw bijdrage aan je directe leefomgeving en de wereld. Daartoe halen we de buitenwereld naar binnen en trekken we eropuit.

2.5 Onderbouwing

Bij de totstandkoming van dit schoolplan hebben we ons laten inspireren door de wetenschap. We onderschrijven het gedachtegoed van Gert Biesta, die stelt dat onderwijsdoelen nagestreefd moeten worden op de domeinen kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. Ook de 'zelfdeterminatietheorie'¹, 'groei mindset'² en 'de zone van naaste ontwikkeling'³ zijn te herkennen in dit document.

Onze visie is geworteld in een combinatie van leertheorieën. De nadruk op de school als 'leer- en leefgemeenschap', samenwerken, maatschappelijke betrokkenheid, het prikkelen van nieuwsgierigheid en het ontwikkelen van kritisch denkvermogen vindt zijn onderbouwing in het breed theoretisch perspectief van het (sociaal) constructivisme. Het cognitivisme is onderliggend aan de focus op het aanleren van effectieve leerstrategieën in het kader van 'Een leven lang leren'.

1 Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2000) Self-Determination Theory, Basic Psychological Needs in Motivation, Development and Wellness

2 Dweck, C. S. (2016). Mindset: The new psychology of success (Revised ed.)

3 Vygotsky, L. S. (1978). Mind in society: The development of higher psychological processes (M. Cole, V. John-Steiner, S. Scribner, & E. Souberman, Eds.)



Context voor beleid

Dit hoofdstuk schetst de context waarin het Alkwin Kollege zich de komende vier jaar zal bewegen. Deze vormt de basis voor de strategische keuzes en beleidsmaatregelen die in dit schoolplan worden beschreven. Door in te spelen op maatschappelijke ontwikkelingen en samen te werken met alle betrokkenen, kan het Alkwin Kollege verder groeien tot een toekomstbestendige school.

3.1 Maatschappelijke ontwikkelingen

Het voortgezet onderwijs staat de komende vier jaar voor de uitdaging om zich aan te passen aan een snel veranderende maatschappij.

Belangrijke maatschappelijke ontwikkelingen zijn:

Technologische ontwikkelingen en digitalisering
Kunstmatige intelligentie zal een steeds grotere rol spelen in het dagelijks leven en op de arbeidsmarkt. Digitale geletterdheid behoort tot de basisvaardigheden. Leerlingen moeten niet alleen leren omgaan met digitale middelen, maar ook kritisch leren nadenken over het gebruik ervan en de informatie die ze online vinden.

Veranderingen op de arbeidsmarkt
De arbeidsmarkt is in beweging, dat vraagt om flexibiliteit. Scholen moeten leerlingen voorbereiden op de uitdagingen en kansen van de moderne arbeidsmarkt. Vaardigheden zoals kritisch denken, probleemoplossend vermogen, creativiteit, samenwerken en digitale vaardigheden worden steeds belangrijker. Omdat de arbeidsmarkt voortdurend verandert, krijgt het concept 'een leven lang leren' meer aandacht.

Daarbij hebben we de komende jaren te maken met krapte op de arbeidsmarkt en een toenemend tekort aan docenten. Als werkgever moet het Alkwin Kollege zich blijven inspannen en profileren als aantrekkelijke werkgever en (toekomstige) medewerkers boeien en binden.

Sociale en culturele ontwikkelingen
De samenleving wordt steeds diverser en daarmee de schoolpopulatie. Het is van belang om oog te houden voor een onderwijsomgeving waarin iedereen zich thuis voelt. Daarnaast is er steeds meer aandacht voor de mentale gezondheid van jongeren. In dat licht, maar ook met oog op de toenemende individualisering en polarisatie van de samenleving, zien we een rol voor de school als veilige en ondersteunende gemeenschap en ontmoetingsplaats.

Veranderingen in het onderwijs
De toegenomen aandacht voor burgerschap sluit daarbij aan. Het is belangrijk om leerlingen te leren over en te laten oefenen met democratische waarden, actief burgerschap en maatschappelijke betrokkenheid. In de komende jaren verwachten we bovendien een landelijke herziening van het curriculum, waarop we als school willen aansluiten. Een bijzonder punt van aandacht is de landelijke daling van de leesvaardigheid van scholieren.

Duurzaamheid
Duurzaamheid is een steeds belangrijker thema en dat zie je ook terug op onze school. Het is een leidraad voor onze leerlingreizen (Alkwin De Wereld In) en beïnvloedt ook de vele andere keuzes die we maken. Daarom hebben we duurzaamheid opgenomen als kernwaarde van de school.



3.2 Leerlingpopulatie

Tabel 1. Leerlingprognoses

Schooljaar	24/25	25/26	26/27	27/28	28/29
Begrotingsjaar	2025	2026	2027	2028	2029
Verwacht van basisschool		270	270	270	270
Verwacht van elders		14	15	15	15
Totaal op school	1530	1513	1516	1513	1519
Vavo voltijd	9	8	6	6	6
Vavo deeltijd	16	10	8	6	6
Totaal ingeschreven	1555	1531	1530	1525	1531

In- door- en uitstroomgegevens

De in-, door- en uitstroomgegevens worden jaarlijks vermeld in de [schoolgids](#) van het Alkwin Kollege. De instroom van leerlingen in de brugklas is stabiel en de verwachting is dat daar de komende vier jaar geen verandering in optreedt.

De toename van het aantal leerlingen dat op het Alkwin in de brugklas begint en gaandeweg uitstroomt naar een ander type onderwijs, heeft onze aandacht. Van belang is dat leerlingen een leerroute volgen die bij hen past en dat leerlingen daarbij de juiste ondersteuning krijgen.

Opvallend is dat de vwo-afdeling van het Alkwin Kollege krimpt ten opzichte van de havo-afdeling. Het aantal havisten op de totale leerlingpopulatie neemt toe.

3.3 Samenwerkingsverbanden

Het Alkwin Kollege werkt samen met externe partners binnen verschillende netwerken, zoals:

- Gemeenten en scholen in het lokale en het regionale educatieve overleg;
- Samenwerkingsverband Amstelland en de Meerlanden, in het kader van passend onderwijs, het zij-instroom convenant en de kernprocedure PO/VO;
- Partnerscholen en -instituten binnen de opleidingsschool ROSA;
- OPeRA, een samenwerking tussen het VO en vier hogeronderwijsinstellingen (Hogeschool van Amsterdam, Hogeschool Inholland, Universiteit van Amsterdam en Vrije Universiteit Amsterdam);
- Vakverenigingen;
- Bètapartners;
- Pre-University College (Vrije Universiteit en Universiteit van Leiden);
- Netwerk van Wetenschapsoriëntatie Nederland (WON).



Onderwijskundig beleid & ambities

4.1 Ons onderwijsaanbod

Op het Alkwin Kollege bieden we onderwijs op havo, vwo (atheneum en gymnasium) en vwo+ niveau. In samenwerking met Vakcollege Thamen geven we de mavo/havo brugklas vorm. We verzorgen een kennisrijk curriculum waarin we werken aan de landelijke kerndoelen en examenprogramma's. We maken ruimte voor ontmoeting, zelfontplooiing en een actieve bijdrage aan de wereld om ons heen.

In de onderbouw kiezen we bewust voor een breed en rijk onderwijsaanbod voor alle leerlingen. In de brugklas dagen we leerlingen uit om hun horizon te verbreden en hun talenten te ontdekken via een gevarieerd workshopprogramma. Meerdere keren per jaar krijgen leerlingen de kans om zich te verdiepen in kunst, sport, taal, cultuur, maatschappij en exacte wetenschappen. Het brede aanbod prikkelt de nieuwsgierigheid, moedigt leerlingen aan om uit hun comfortzone te stappen en helpt om persoonlijke interesses te ontwikkelen.

Na een brede vorming in de onderbouw kiezen leerlingen een profiel en hebben leerlingen een ruim keuzeaanbod in het vrije deel van het profiel. Ook in de bovenbouw stimuleren we de brede vorming en de maatschappelijke betrokkenheid. Om leerlingen buiten de lessen actief bij de school en de samenleving te betrekken, zijn er tal van algemeen vormende activiteiten. Leerlingen doen

bijvoorbeeld vrijwilligerswerk, nemen deel aan excursies en verbreden hun horizon met de module 'Alkwin De Wereld In'.

Als onderdeel van een voorbereiding op de wereld om ons heen kunnen leerlingen zowel in de onderbouw als bovenbouw Cambridge Engels volgen, waar ze een internationaal erkend diploma voor kunnen halen.

Havo onderwijs

Binnen ons havo-onderwijs willen we in de drie basisbehoeften (autonomie, relatie, competentie) van leerlingen voorzien. Relatie staat daarbij hoog in het vaandel. Docenten spannen zich in om alle leerlingen goed te kennen en er wordt ruimte gemaakt om leerlingen samen te laten werken en leren. We hebben hoge verwachtingen en bieden structuur, waardoor leerlingen het gevoel hebben dat ze competent zijn. Binnen kaders bieden we havigen (zie onze [havo-didactiek](#)) keuzevrijheid om hen een gevoel van autonomie te geven.

In de onderbouw wordt gebruikgemaakt van de KIC-methode (Kracht in Controle) ter bevordering van de sociaal-emotionele vaardigheden van de leerlingen en het leerklimaat in de klassen. In de bovenbouw worden enkele vakken met een groot praktisch onderdeel aangeboden. Het gaat hierbij om informatica, bewegen, sport en maatschappij (bsm) en ook de Vecon Business School die onderdeel uitmaakt van het vak bedrijfseconomie



en waarvoor leerlingen een certificaat ontvangen na afronding.

Vwo onderwijs

Het vwo is een voorbereiding op het wetenschappelijk onderwijs. Kenmerkend voor ons vwo-onderwijs is dat het bijdraagt aan het kritisch denkvermogen en een onderzoekende houding. We verwachten en stimuleren zelfstandigheid en verantwoordelijkheid voor het leerproces. De inhoud van de lessen en de opdrachten die worden gegeven, worden in toenemende mate complex en richten zich meer op hogere orde denkvaardigheden. Op het vwo geven we les vanuit hoge verwachtingen.

We bieden naast de reguliere vakken een programma aan met uitdagende vakken als WON, filosofie, Cambridge en het pre-university traject. Alle leerlingen in de vwo+ klassen krijgen van de brugklas tot en met de derde klas het vak 'Wetenschapsoriëntatie Nederland' (WON). Door 'onderzoekend leren' en 'leren onderzoeken' ontwikkelen WON-leerlingen academische vaardigheden en vooral een academische houding: nieuwsgierigheid, nuance en een kritische kijk op de wereld om hen heen. Leerlingen ronden de onderbouw af met een certificaat. In de bovenbouw is WON een keuzevak dat kan worden afgerond als examenvak.

Ambities 2025 - 2029:

- We prikkelen de nieuwsgierigheid van leerlingen en zoeken aansluiting bij hun belevingswereld;
- We maken ruimte voor sociaal-emotionele ontwikkeling en burgerschapsvorming. We stimuleren tevens andere initiatieven die de brede ontwikkeling bevorderen, zoals bijvoorbeeld kunst en beweging;
- We halen de wereld naar binnen en trekken er zelf op uit;
- We benutten de kans bij de implementatie van nieuwe kerndoelen en examenprogramma's om de samenhang in ons onderwijsaanbod te versterken;

- We willen ervoor zorgen dat een gezonde leefstijl, zowel fysiek als mentaal, vanzelfsprekend wordt voor leerlingen. Om dat te bereiken werken we samen met de Gezonde School;
- We willen meer leerlingen kennis laten maken met en enthousiast maken voor het gymnasiumonderwijs vanuit onze visie op een brede ontwikkeling;
- We integreren WON-onderzoeksrichtlijnen in alle vakken van het vwo, naast de aparte WON-lessen.
- We onderzoeken de oorzaken van de verschuiving van de leerlingaantallen op de verschillende afdelingen en ontwikkelen daarop passend beleid.



4.2 Pedagogisch didactisch handelen

Ons onderwijs wordt gegeven op basis van gelijkwaardigheid, waarbij onze docenten zich kenmerken door hun vakdeskundigheid en coachende kwaliteiten ([profiel docenten Alkwin Kollege](#)). Ons onderwijs is docentgestuurd, kennisrijk en lessen vinden klassikaal plaats. Daarbinnen is ruimte voor differentiatie. Vanuit didactisch coachen wordt een veilig en op groei gericht klimaat gecreëerd waarin fouten maken onderdeel is van het leren en waarbij de leerling uitgedaagd wordt uit de eigen comfortzone te stappen.

Onze didactische aanpak is gebaseerd op de wetenschappelijk onderbouwde leertheorieën uit §2.5 en vertaalt zich in concrete leerstrategieën. We leggen daarbij de nadruk op het onderscheid tussen presteren (korte termijn) en leren (lange termijn), het belang van herhalen, het spreiden van het leren, de combinatie van woord en beeld en actieve verwerking van de lesstof.

Pedagogiek en didactiek gaan hand in hand en dragen bij aan het school- en leerklimaat. Een belangrijk pedagogisch uitgangspunt is dat we op het Alkwin de leerlingen zien en aandacht geven. Door situationeel te handelen, creëren we een leeromgeving waarin leerlingen door begeleiding, begrenzing en uitdaging zichzelf kunnen ontplooien en sociale vaardigheden kunnen ontwikkelen. We hebben heldere [schoolregels](#) die voor iedereen gelden. Het zijn afspraken die we gezamenlijk handhaven om leerlingen en personeel een veilige leeromgeving te bieden.

Leerlingen krijgen klassikaal mentorlessen die gericht zijn op persoonlijke reflectie en interactie met anderen. We hebben aandacht voor positieve groepsvorming en begeleiden leerlingen bij het maken van keuzes. Leerlingen krijgen daarnaast persoonlijke aandacht tijdens mentorgesprekken en voortgangsgesprekken.

Driehoeksgesprekken waarbij ook ouder(s)/ verzorger(s) aanwezig zijn worden geleid door de leerlingen zelf.

Ambities 2025 - 2029:

- We versterken de doorlopende leerlijnen van vakoverstijgende vaardigheden (leerstrategieën, digitale geletterdheid). De ingezette koers 'Leren leren' willen we versterken en verder ontwikkelen;
- We hebben hoge verwachtingen ten aanzien van het kritische denkvermogen, de zelfstandigheid én de verantwoordelijkheid van leerlingen;
- Binnen de klas vindt differentiatie plaats door middel van keuzeruimte voor leerlingen en door minder vrijblijvende sturing van docenten. Die differentiatie kent verschillende vormen o.a. in: alleen leren of samen leren, tempo, verdieping, verlengde instructie en gebruikte middelen;
- We maken binnen (en buiten) de les ruimte voor samenwerking en begeleiden het samenwerkingsproces.

4.3 Taal

Taal biedt een venster op de wereld. We zien en beleven de wereld door de kennis die we ervan hebben. Veel van deze kennis ontstaat door waarnemingen. Uiteindelijk worden veel van onze waarnemingen teruggebracht in woorden, die we daarvoor tot ons beschikking hebben. In onze missie schrijven we dat we de natuurlijke nieuwsgierigheid van leerlingen naar zichzelf, de ander en de wereld voeden. Een goede taalbeheersing van het Nederlands, een klassieke of moderne vreemde taal, is daarvoor een noodzakelijke voorwaarde. Taal is een middel om samen te kunnen leven en leren. Effectief samenwerken aan een opdracht, respectvol discussiëren over een thema, je niet kwetsend uitspreken op social media of jezelf verstaanbaar maken tijdens de ADWI-reis: de woorden die je kiest en de taal die je tot je beschikking hebt, zijn van



grote invloed.

De ontwikkeling van de leesvaardigheid volgen we nauwlettend in de onderbouw. Voor leerlingen die onder het niveau lezen dat passend is voor hun schoolloopbaanfase, verzorgen remedial teachers specifieke hulplessen. Hierbij gebruiken we de referentieniveaus taal en rekenen als leidraad. Deze niveaus specificeren wat leerlingen op diverse momenten minimaal moeten kennen en kunnen op het gebied van Nederlandse taal en rekenen. Doel is om alle leerlingen met minimaal 2F in de bovenbouw havo te laten starten en minimaal 3F in de bovenbouw van het vwo.

De talensecties dragen er zorg voor dat onze leerlingen aan het einde van hun schoolcarrière op het Alkwin Kollege voldoen aan de beoogde referentieniveaus (3F op havo en 4F op vwo) op de vier domeinen: mondeling, lezen, schrijven en begrip. De Cito luistertoetsen en eindexamens maken dit niveau inzichtelijk.

Taal en taalbeleid zijn niet alleen van belang bij de talensecties. Ook bij de zaak- en kunstvakken en exacte vakken wordt aandacht besteed aan de taal waarin dat vak wordt uitgedrukt. Dit betreft zowel de vaktaal (denk aan woorden als eukaryoten, elektrolyse of conjunctuurcyclus) als de vaak abstracte schooltaal. Leerlingen worden in vakken en vaklessen begeleid en geholpen om hun dagelijkse algemene taalgebruik aan te vullen met cognitieve academische taalvaardigheid. Meer informatie is te vinden in ons document over [taalbeleid](#).

Ambities 2025 - 2029:

- Leerlingen op het Alkwin lezen vaak, goed en met plezier. Daardoor groeit hun woordenschat en leren ze zich zorgvuldiger en nauwkeuriger uit te drukken. Dit zien we terug in zowel de toetsen die we afnemen als in de effectiviteit van de samenwerking en de kwaliteit van de discussies in de lessen.

4.4 Rekenen

Goed kunnen rekenen is een basisvaardigheid om in de maatschappij te kunnen functioneren. We maken gebruik van de referentieniveaus uit het referentiekader rekenen om vast te stellen waar onze leerlingen staan in rekenontwikkeling en bieden ondersteuning aan om deze ontwikkeling verder te brengen. Hierbij kiezen we voor een programma waar realistisch en contextrijk rekenen aangeboden wordt.

In de onderbouw wordt in de Alkwin keuzelessen (AKL-lessen) rekenen deels samen geleerd en deels individueel geoefend op de domeinen waar dat nodig is. In de bovenbouw ligt er meer druk op een adaptief aanbod wat passend is voor het individu.

In het eerste leerjaar worden alle leerlingen gescreend op referentieniveau 1F. Leerlingen die dit niveau nog niet bereikt hebben volgen extra ondersteuning (AKL-lessen rekenen) om het gewenste 1F niveau te bereiken.

Bij aanvang van het derde leerjaar worden leerlingen gescreend op referentieniveau 2F. Ook hier geldt dat leerlingen die dit niveau nog niet bereikt hebben, extra ondersteuning krijgen (AKL-lessen rekenen), zodat ook zij aan het einde van het 3e schooljaar dit niveau bereikt hebben.

Leerlingen in de vwo-bovenbouw ontwikkelen zich via het reguliere wiskundeonderwijs in jaarlaag 4 naar niveau 3F. Leerlingen in 4-havo krijgen extra ondersteuning bij de ontwikkeling naar niveau 3F. Leerlingen met wiskunde B in het pakket krijgen een half schooljaar een extra lesuur rekenen, gekoppeld aan de wiskunde B les.

Leerlingen met wiskunde A, of zonder wiskunde in het pakket, krijgen gedurende het hele vierde schooljaar een extra uur rekenen. Wanneer mogelijk gekoppeld aan de reguliere wiskunde A lessen. Op deze wijze bereiden we onze leerlingen voor op



hun vervolgstappen in het onderwijs. Meer informatie is te vinden in het document [Rekenen op het Alkwin Kollege](#).

Ambities 2025 - 2029:

- De ontwikkelingen in het nieuwe wiskunde-curriculum worden door de wiskunde sectie gevolgd en toegepast op ons beleid en onderwijs. Zo behouden we de stevige rekenbasis voor al onze leerlingen;
- We zien steeds meer leerlingen na 3-havo doorstromen naar het mbo, er wordt onderzocht of deze leerlingen al in de derde klas kunnen doorgroeien naar 3F niveau, zodat ze met een rekencertificaat 3F op het mbo kunnen instromen.

4.5 Burgerschapsvorming

Leerdoelen burgerschap

Burgerschapsonderwijs richt zich op bevordering van de basiswaarden (vrijheid, gelijkwaardigheid, solidariteit) van de democratische rechtsstaat en de kennis, houdingen en vaardigheden die daarbij van belang zijn. Dat geldt ook voor de sociale en maatschappelijke competenties die nodig zijn in de pluriforme democratische samenleving en de kerndoelen die daaraan gerelateerd zijn. Het Alkwin Kollege heeft in haar visie op burgerschapsonderwijs concreet beschreven welke samenhangende leerdoelen de school wil behalen.

Het Alkwin Kollege als oefenplaats voor democratie De omgeving waarin burgerschapsonderwijs gegeven wordt, doet er toe. De basiswaarden moeten herkenbaar zijn in de schoolcultuur. De school-omgeving stimuleert leerlingen om kennis, houdingen en vaardigheden die van belang zijn in een democratische rechtsstaat in de praktijk te brengen. Daartoe is het van belang dat er een schoolklimaat is waarin iedereen zich veilig, gerespecteerd en welkom voelt.

Ambities 2025 - 2029:

- Het behouden en versterken van de leerlingenparticipatie en -initiatieven op school (leerlingenraad, klankbordgroepen, klassen-vertegenwoordigers, leerlingen in de medezeggenschapsraad);
- Burgerschapscompetenties worden dagelijks geoefend in het contact met medeleerlingen en medewerkers van de school. Ook worden debatten en andere activiteiten georganiseerd om de democratische dialoog te bevorderen;
- We zetten ons actief in tegen polarisatie: leerlingen leren omgaan met diversiteit en verschillende levensbeschouwingen. Ze ontwikkelen de vaardigheid om te luisteren, vragen te stellen, samen te werken en conflicten constructief op te lossen;
- Uitwerking van de geactualiseerde kerndoelen burgerschap. Het integreren van een doorlopende leerlijn burgerschapsonderwijs in vakken en projecten;
- Versterken van wereldburgerschap. Leerlingen ontwikkelen een diepgaand begrip van mondiale vraagstukken en hun rol daarin. Mogelijkheden tot internationale uitwisseling worden onderzocht en georganiseerd.

4.6 Digitale geletterdheid

Digitale geletterdheid gaat over het vermogen om bestaande en toekomstige technologieën en media effectief en verantwoord te gebruiken. In een (digitale) wereld die steeds meer wordt gevormd door kunstmatige intelligentie (AI), is het voor het Alkwin Kollege essentieel om de kansen en risico's van deze snelle ontwikkelingen te begrijpen en hierop te anticiperen.

Onze doelstelling is dat zowel medewerkers als leerlingen de digitale middelen op een constructieve en ondersteunende manier leren inzetten. We willen hen bewust maken van de mogelijkheden alsook de risico's en ethische vraagstukken die gepaard gaan



met de inzet van digitale technologie. We blijven aansluiten bij relevante wetgeving en maken gebruik van externe expertise als aanvulling op onze eigen kennis.

Door middel van professionaliseringsactiviteiten, zoals studiedagen en trainingen, zorgen we ervoor dat ons personeel up-to-date is met de laatste digitale ontwikkelingen, bijvoorbeeld op het gebied van AI. Daarnaast evalueren we periodiek ons digitale onderwijs en beleid om te waarborgen dat het aansluit bij de nieuwste ontwikkelingen en de behoeften van onze leerlingen en medewerkers.

Ambities 2025-2029:

- Nu de nieuwe kerndoelen voor digitale geletterdheid grotendeels bekend zijn, brengen we in kaart hoe we aan deze doelen voldoen en wat er nodig is om de aansluiting verder te verbeteren;
- We volgen de razendsnelle ontwikkelingen van AI op de voet en bewaken dat we de aansluiting bij deze ontwikkelingen behouden;
- We onderzoeken hoe lesmateriaal en projecten gericht op digitale geletterdheid en ethisch gebruik van technologie een duidelijke plek krijgen in ons lesprogramma.

4.7 Afsluiting en examens

In het examenreglement en het programma van toetsing en afsluiting (PTA) zijn alle regelingen met betrekking tot het eindexamen opgenomen. Conform de richtlijnen van de inspectie heeft het Alkwin Kollege een examencommissie. De taken van de examencommissie worden uitgevoerd door twee commissies: de examenreglementcommissie en de toetscommissie.

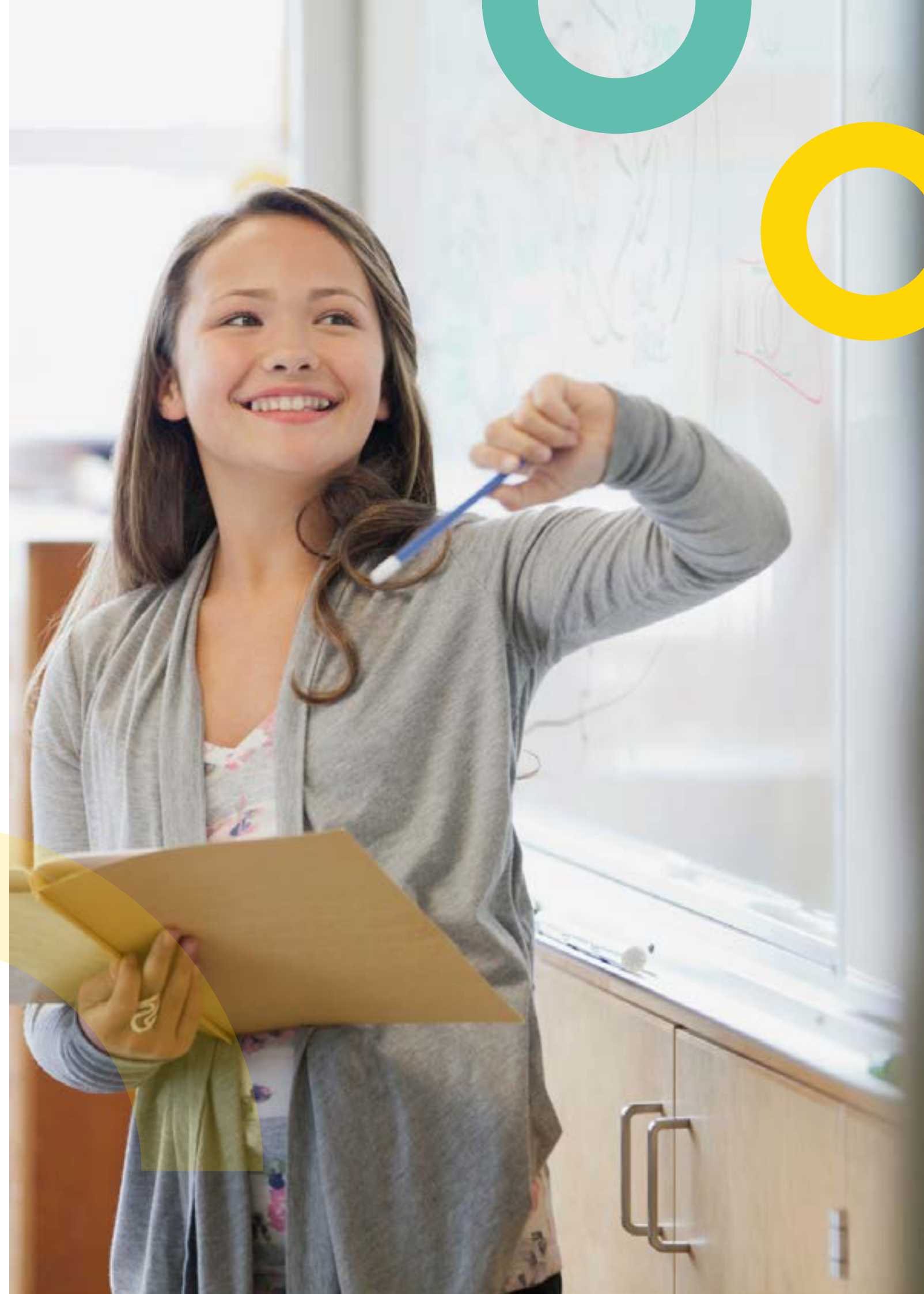
De examenreglementcommissie draagt zorg voor het opstellen en uitvoeren van het examenreglement en het PTA. Daarnaast behandelt zij klachten en onregelmatigheden rond toetsing in de bovenbouw en adviseert de rector t.a.v. de te nemen maatregelen. De examencommissie draagt mede zorg

voor de organisatie en het verloop van de toetsweken in de bovenbouw.

De toetscommissie draagt zorg voor het borgen van de kwaliteit van schoolexaminering. De commissie stelt richtlijnen en aanwijzingen vast, om te komen tot een beoordeling van het schoolexamen, het borgen van het afsluitend karakter en de kwaliteit van het schoolexamen.

Ambities 2025-2029:

- De toetscommissie zet een systeem op om de kwaliteit van de toetsing en examinering te borgen in de vorm van een toetsbeleidsplan;
- Op het Alkwin werken we aan een brede vorming. We brengen de opbrengsten van deze activiteiten samen in een 'Plusdocument'. Een portfolio van aspecten van brede vorming. Een plek om de opbrengsten van bijvoorbeeld de loopbaanoriëntatie, algemeen vormende activiteiten (AVA) en burgerschapsvorming samen te brengen.





Begeleiding en ondersteuning

De leerlingbegeleiding is gericht op studiebegeleiding en -ondersteuning en sociaal-emotionele begeleiding. Daarin werken we samen met ouders en zo nodig met externe organisaties. De ondersteuning is verdeeld in basisondersteuning, extra ondersteuning en intensieve ondersteuning. Hierbinnen kan op- en afgeschaald worden. Voor uitgebreide informatie over de vormen van leerlingbegeleiding en het ondersteuningsaanbod verwijzen we naar de schoolgids en het [Schoolondersteuningsprofiel \(SOP\) Passend Onderwijs](#) van het Alkwin Kollege.

5.1 Basisondersteuning

Basisondersteuning is de ondersteuning die voor elke leerling beschikbaar is.

Mentoren

De mentoren spelen een centrale rol in de schoolloopbaanbegeleiding van de leerling. Mentoren zijn het eerste aanspreekpunt voor de leerling en begeleiden hen bij prestaties, de persoonlijke ontwikkeling en het welzijn. De mentor draagt zorg voor de driehoek leerling-ouder(s)/verzorger(s) en school. In de onderbouw is het uitgangspunt twee mentoren per klas te hebben. De bovenbouwklassen zijn verdeeld in groepen van ongeveer vijftien leerlingen met één mentor.

Ondersteuning jaarlaag 1 (overstap naar VO)
Leerlingen uit groep 8 maken al voor de zomervakantie kennis met hun mentoren, BOBO+ers (bovenbouwleerlingen die de mentoren en

leerlingen ondersteunen) en klasgenoten. Na de zomervakantie starten de brugklasleerlingen met een introductieweek, waarin ze op speelse wijze kennismaken met alle aspecten van hun nieuwe school, zodat de leerlingen vol vertrouwen en plezier kunnen beginnen aan hun eerste lessen. Omdat we weten dat het wennen zeker tot de herfstvakantie tijd vraagt, wordt er door de mentoren in de mentorlessen veel aandacht aan besteed. Voor de herfstvakantie markeren we het moment dat leerlingen hun plek gevonden hebben door de leerlingen hun familieleden rond te laten leiden in de school.

Indien een leerling met extra ondersteuningsbehoeften van de basisschool de overstap maakt naar het Alkwin Kollege zullen de ondersteuningscoördinator, 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. Er wordt onderzocht welke specifieke ondersteuning de leerling nodig heeft en hoe deze geboden kan worden.

Ondersteuningscoördinator

De ondersteuningscoördinator coördineert de ondersteuning voor de leerlingen op onze school. In overleg met leerlingen, ouders/verzorgers, mentoren, docenten, afdelingsleiders, counselors, begeleiders passend onderwijs, medewerkers van de afdeling verzuim en van de mediatheek zorgt de ondersteuningscoördinator ervoor dat de leerling passende ondersteuning krijgt van de juiste



persoon. Daarnaast onderhoudt de coördinator contact met alle partners die betrokken zijn bij de ondersteuningsstructuur.

Ambities 2025-2029:

- Het decanaat vergroot de zichtbaarheid van LOB in de school opdat het LOB-programma schoolbreed gedragen wordt in verbinding leerlingbegeleiding;
- In samenwerking met andere afdelingen werken aan een eigentijds LOB dossier als onderdeel van een overkoepelend leerlingportfolio (plusdocument);

- De profielen en het vakkenaanbod tegen het licht houden in relatie tot externe ontwikkelingen en de eigen strategie;
- De afstemming van profielkeuzetrajecten op het Havo en Vwo verbeteren.

Hulpuren (AKL en OSL)

Leerlingen die ondersteuning of begeleiding nodig hebben, kunnen gebruikmaken van ondersteuningsuren. Leerlingen kunnen kiezen uit 'Alkwin Keuze Lessen' (AKL) en volgen die lessen in kleine groepen van maximaal vijftien leerlingen. De invulling van de AKL's is divers en afhankelijk van de behoefte van de leerlingen, meer





informatie is te vinden in de [schoolgids](#). Daarnaast zijn er ook vakoverstijgende ondersteuningslessen (OSL), denk aan lessen ‘plannen & organiseren’ en stressmanagement.

Ondersteuning hoogbegaafdheid

Op het Alkwin Kollege hebben we een [beleidsplan hoogbegaafdheid](#), waarin ons beleid uitgebreid staat beschreven. Daarnaast is in het schooljaar 2022/2023 gestart met het project Gaaf voor de start, dat we na de meivakantie in groep 8 aanbieden aan meerkunners. Gaaf voor de start is een project waarin we hoogbegaafde groep-8-leerlingen alvast een aantal dagdelen laten ervaren hoe het leven op de VO-school eraan toegaat. Dit dient twee doelen: het versoepelen van de overstap naar het VO en het in kaart brengen van de ondersteunings- en onderwijsbehoeften van deze leerlingen. Deze informatie wordt overgedragen aan mentoren, zodat hoogbegaafde leerlingen - ook de dubbel bijzondere - een goede start kunnen maken in het voortgezet onderwijs.

Na de zomervakantie bieden we aan de hoogbegaafde brugklasleerlingen het project Ga Verder aan. Dit bestaat uit een aantal verplichte en facultatieve bijeenkomsten en lessen, waarin deze leerlingen, in contact met hun peers, onder andere werken aan executieve functies en psycho-educatie. Naast de bijeenkomsten is er ook de mogelijkheid tot individuele begeleiding of begeleiding in kleine groepjes, wanneer dit de ondersteuningsbehoefte is.

Ambities 2025-2029:

- De komende jaren willen we ‘Gaaf voor de Start’ een blijvende plek geven op het Alkwin Kollege;
- We werken aan de doorontwikkeling van het project ‘Ga Verder’;
- Aan de hand van de opbrengsten van bovenstaande ambities wordt het beleidsplan hoogbegaafdheid bijgesteld.

5.2 Extra ondersteuning en intensieve ondersteuning

Extra ondersteuning is de ondersteuning die op maat ingezet kan worden voor een leerling, waarbij de basisondersteuning niet afdoende is. Bijvoorbeeld bij taalachterstand en dyscalculie. De remedial teachers zorgen voor het signaleren en de begeleiding van deze leerlingen.

Bij de Intensieve ondersteuning denken we vooral aan de leerlingen waarbij er een risico is op thuis komen te zitten en/of uitstromen.

Ambities 2025-2029:

- We vervolgen onze weg ‘van zorgstructuur naar ondersteuningsstructuur’. We werken efficiënt, planmatig en cyclisch en maken duidelijk hoe de routes lopen. We verwerken dit in de ondersteuningspiramide, die we levend houden en doorlopend bijwerken;
- We maken een duidelijk onderscheid tussen Basisondersteuning, Extra ondersteuning en Intensieve ondersteuning. We behouden een rijk ondersteuningsaanbod en door cyclisch te werken en duidelijke doelen te stellen, maken we helder waar de grenzen van ons ondersteuningsaanbod liggen;
- We onderzoeken de mogelijkheid van het werken met een ‘trajectlokaal’, waar leerlingen die intensieve ondersteuning nodig hebben, opgevangen en begeleid kunnen worden.

De piramide op de volgende pagina geeft een overzicht van de ondersteuningsstructuur op het Alkwin Kollege.

5.3 Uitval en verzuimpreventie

Het Alkwin Kollege probeert langdurige uitval bij leerlingen te voorkomen door proactief te handelen. De verzuimcoördinator stuurt bij opvallend verzuim de mentor aan, om in gesprek te gaan met de leerling en de ouder(s)/verzorger(s).

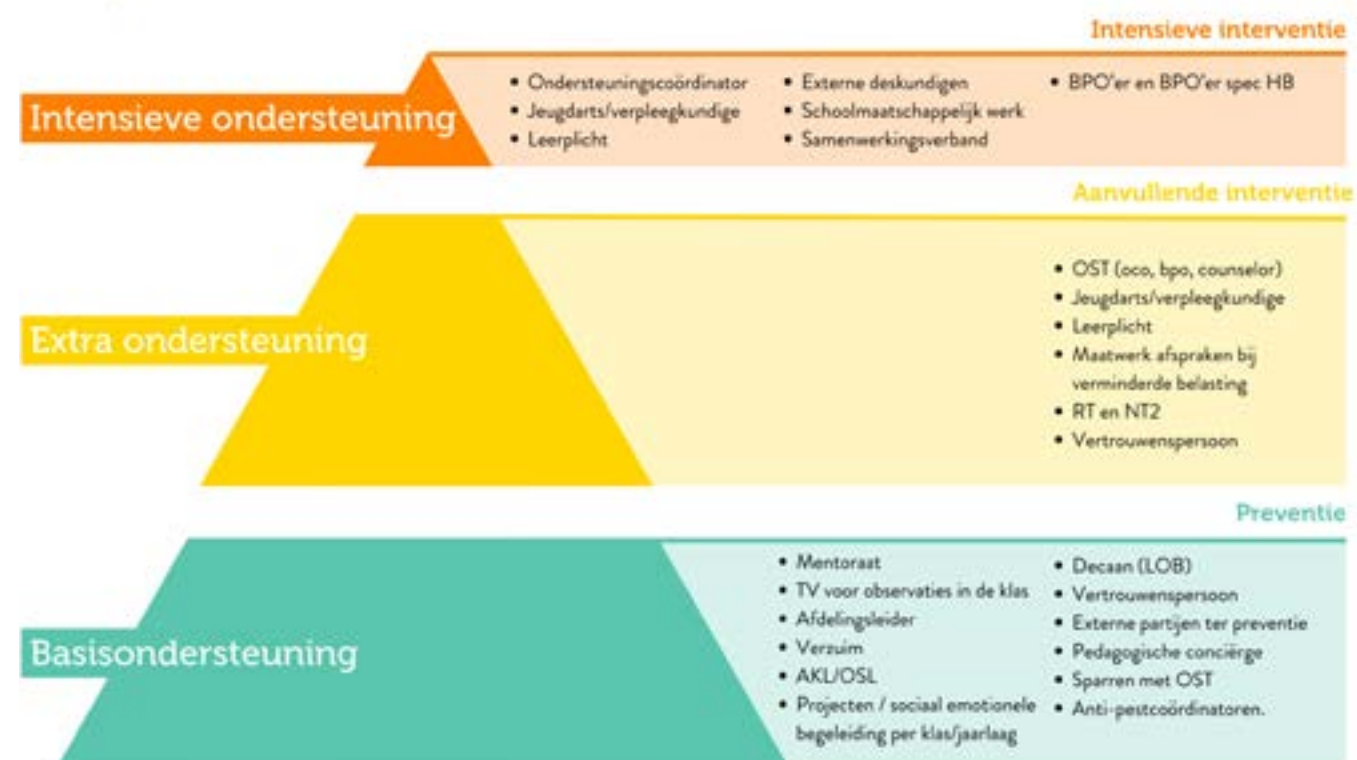


Bij aanhoudend ongeoorloofd verzuim werkt het Alkwin Kollege volgens de MAS (Methodische Aanpak Schoolverzuim) methode. MAS is ontwikkeld door Halt, het Openbaar Ministerie, de Raad voor de Kinderbescherming en Ingrado om (langdurig) schooluitval te voorkomen. De leerling wordt in overleg met de afdelingsleider door de verzuimcoördinator aangemeld bij DUO.

Bij aanhoudend ziekteverzuim werkt het Alkwin Kollege volgens de MAZL (Meer Aandacht voor Ziek gemelde Leerlingen) methode. MAZL is een methodiek die door scholen en jeugdgezondheidszorginstellingen, ondersteund door gemeenten, kan worden toegepast om middelbare scholieren met ziekteverzuim vroegtijdig te signaleren en te begeleiden ter voorkoming van langdurig thuiszitten en voortijdig schoolverlaten. De leerling wordt in overleg met de afdelingsleider door de verzuimcoördinator aangemeld bij de GGD.

Soms is er voor de leerling een andere aanpak dan bovenstaande nodig, in overleg met de ondersteuningscoördinator kan de leerling

Afbeelding 1: Ondersteuningspiramide



aangemeld worden bij het ZorgAdviesTeam (ZAT) of wordt er een multidisciplinair overleg (MDO) georganiseerd.

5.4 Veiligheid op school

Een veilige school is een voorwaarde om te kunnen leren en werken. Daarom willen wij dat iedereen zich welkom en veilig voelt. Om dat te bereiken en te bewaken biedt het Alkwin Kollege ondersteuning en voorlichting door mentoren, counselors, coördinatoren sociale veiligheid en de werkgroep Leerlingenbegeleiding. Zie ook het [schoolondersteuningsprofiel](#) en de [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.





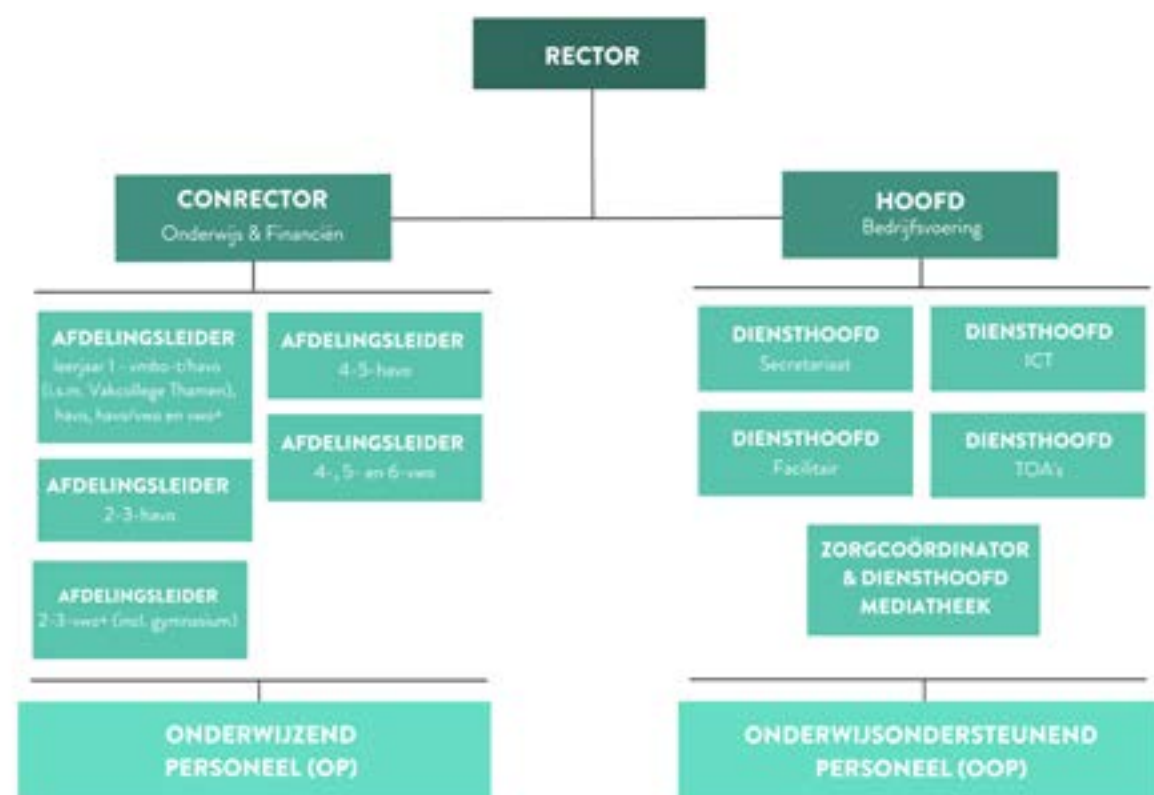
Personeelsbeleid

6.1 Schoolorganisatie

Het Alkwin Kollege is, samen met het Keizer Karel College, onderdeel van de Stichting Keizer Karel. De stichting heeft een [strategisch HRM beleid](#). De schoolleiding van het Alkwin Kollege wordt gevormd door de rector, conrector en zes afdelingsleiders. Het onderwijs is georganiseerd in vijf afdelingen:

- 1-havo, 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

Afbeelding 2. Organogram



Daarnaast is er een afdeling bedrijfsvoering.

De organisatiestructuur is weergegeven in onderstaand organogram.

We hechten waarde aan diversiteit in kennis, vaardigheden, ervaring en kwaliteiten in de schoolleiding. Vanwege wettelijke eisen vermelden we in dit schoolplan dat het Alkwin Kollege streeft naar een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de schoolleiding. Deze bestaat per 1 augustus 2025 uit drie mannen en vijf vrouwen.



6.2 Visie op professionele ontwikkeling

Ons team is het kloppend hart van de school. We zien onze medewerkers als gepassioneerde professionals, ieder met talenten en expertise. Samen vormen zij de basis voor kwalitatief goed onderwijs. Door te investeren in medewerkers, investeren we ook in de toekomst van onze leerlingen.

We geloven in een leven lang leren en besteden daarom aandacht aan de persoonlijke en professionele ontwikkeling van ons personeel. Een belangrijk onderdeel van dit ontwikkelingsproces zijn de regelmatige ontwikkelgesprekken in het kader van de gesprekscyclus. Deze gesprekken bieden een gestructureerd moment waarop medewerkers en leidinggevenden samen reflecteren op de professionele ontwikkeling, de persoonlijke ambities en de wijze waarop de medewerker zijn of haar bekwaamheid onderhoudt. Door te leren, te delen en te groeien, versterken we individuele kennis en vaardigheden en bouwen we samen aan een inspirerende leeromgeving, die onze schoolvisie tot leven brengt.

In het Jaarplan Personele Ontwikkeling (JPO) staan jaarlijks de interne en externe scholingsactiviteiten van het onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel beschreven. Deskundigheidsbevordering van medewerkers op het Alkwin gebeurt zowel collectief als individueel. Onze gezamenlijke professionalisering is gericht op het verrijken van de kennis en vaardigheden die essentieel zijn om de ambities van ons schoolplan te realiseren. We investeren in scholing die ons pedagogisch-didactisch handelen versterkt. Daarnaast verdiepen we ons in passend onderwijs en de innovatieve toepassingen van AI, zodat we elke leerling optimaal kunnen ondersteunen. Tegelijkertijd zien en bespreken we de ontwikkelingsvragen en ambities van onze medewerkers. Daarom bieden we op individueel niveau de ruimte om te specialiseren, te groeien en te

excelleren in datgene wat mensen drijft en inspireert en passend is bij de functie.

6.3 Aanname en inductie

Het aannamebeleid is gericht op het boeien en binden van gekwalificeerd en gedreven personeel, dat zich kan vinden in het kompas en de drijfveren van het Alkwin Kollege. Selectieprocedures zijn transparant en we streven naar verbondenheid en diversiteit binnen ons team. Criteria voor selectie zijn afhankelijk van de functie, maar van belang zijn in ieder geval: affiniteit met onze leerlingen, gemeenschapszin, een 'growth mindset', pedagogische kwaliteiten en de bereidheid om op positieve wijze samen te werken aan de kwaliteit van ons onderwijs.

Het Alkwin Kollege heeft een inductietraject voor zowel OP als OOP waar we trots op zijn. De coaches spelen daarin een belangrijke rol. Elke nieuwe collega ('Nico') heeft een coach. We verzorgen wekelijkse bijeenkomsten waarin de Nico's elkaar ontmoeten en kennismaken met het schoolbeleid. Er is bovendien aandacht voor de schoolcultuur, passend onderwijs, de zes rollen van de docent en daarmee de leskwaliteit. Ook is er veel ruimte voor intervisie. De tweede en derdejaars nieuwe collega's komen ook een aantal keer per jaar bij elkaar.

Aan het eind van het eerste jaar krijgen de Nico's (OP) een mentorentraining. In het tweede jaar volgt de verdiepende training. In het derde jaar van het inductietraject volgen alle docenten de training didactisch coachen. Deze training wordt verzorgd door een beeldcoach en duurt drie jaar, waardoor de begeleiding van nieuwe docenten in de eerste vijf jaar geborgd is.

6.4 Opleiden op het Alkwin

Samen opleiden in de regio
Het Alkwin Kollege is onderdeel van de Regionale



Opleidingsschool Amstelland (ROSA), een samenwerkingsverband van 22 VO-scholen in de regio Amsterdam, Amstelland, Kennemerland en vijf Amsterdamse lerarenopleidingen. Binnen ROSA werken we samen aan het opleiden van de leraren van de toekomst en aan het professionaliseren van onze huidige leraren. We voldoen daarmee aan het kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie. Uitgangspunt is het idee van een leven lang leren. Als mens ben je immers nooit uitgeleerd.

ROSA is samen met Dunamare onderdeel van de Onderwijs Regio Kennemerland en Groot Amsterdam. De onderwijsregio is in september 2024 van start gegaan en in drie werkgroepen (Samen Opleiden 2.0 / SHRM / onderwijs anders organiseren) wordt verkend op welke manieren deze regionale samenwerking verder vorm kan krijgen. Een schoolopleider van het Alkwin heeft zitting in de werkgroep Samen Opleiden 2.0.

De Onderwijs Regio Kennemerland Groot-Amsterdam kampt met een groot lerarentekort, dat de komende jaren alleen maar zal toenemen. Samenwerken in de regio is daarom ook essentieel.

Opleidingsteam
Het Alkwin Kollege heeft een eigen opleidings-team, bestaande uit opleiders (schoolopleiders en werkplekbegeleiders) en coaches voor OP en OOP (generieke coaches en beeldcoaches).

Het opleidingsteam wordt geleid door de coördinerend coach en coördinerend schoolopleider. Het doel is om alle personeelsleden, OP en OOP, onervaren en ervaren, verder op te leiden, te begeleiden en verder te professionaliseren, zodat zij hun kerntaak zo optimaal mogelijk (blijven) uitvoeren. Onbevoegde en onderbevoegde personeelsleden worden gestimuleerd en ondersteund om hun bevoegdheid te halen.

Opleiden van studenten
Bij het opleiden van studenten spelen de werkplek-

begeleiders een belangrijke rol. Zij helpen de student bij het maken van de koppeling theorie (van het opleidingsinstituut), praktijk (de lessen op het Alkwin) en persoon (de student zelf). De schoolopleiders verzorgen de maandelijkse schoolgroepbijeenkomsten voor studenten en onderhouden contact met de instituutopleiders. De veranderende studentenpopulatie (er komen steeds minder reguliere studenten en meer studenten met een aanstelling), zal de komende jaren vragen om meer afstemming met het inductietraject.

Ambities 2025-2029:

- Professionalisering en deskundigheidsbevordering van docenten op het Alkwin staan in het teken van de ontwikkeling van docentvaardigheden. De koppeling tussen deze ontwikkeling en de realisatie van het schoolplan willen we versterken. Samen met het opleidingsteam wordt onderzocht hoe het jaarplan personele ontwikkeling (JPO) hier een rol bij kan spelen;
- We onderzoeken welke trainingen die aangeboden worden in de regio (bijvoorbeeld vanuit ROSA of Talent als Docent) waardevol zijn voor het opleidingsprogramma.

6.5 Welzijn en duurzame inzetbaarheid

Op het Alkwin Kollege streven wij ernaar een goede en aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven. Het welzijn en de uitdaging van al onze medewerkers staan daarbij centraal. Ons doel is om een zinvolle werkomgeving te creëren waarin alle medewerkers zich thuis en gezien voelen en met plezier en voldoening kunnen werken.

Uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek blijkt dat er sterke punten zijn waarop we kunnen bouwen. De collegialiteit en de sfeer onder de medewerkers worden als zeer positief en veilig ervaren. Medewerkers voelen zich betrokken bij de leerlingen



en zijn gemotiveerd om hen te begeleiden. Ook de kwaliteit van het onderwijs wordt over het algemeen als hoog ervaren.

Tegelijkertijd zijn er verbeterpunten die onze aandacht vragen. Een belangrijke uitdaging is de ervaren werkdruk onder medewerkers. Daarnaast is er behoefte aan duidelijker en consistentere communicatie, zowel van de schoolleiding als tussen collega's. Ook het aanspreken van elkaar op verantwoordelijkheden, gemaakte afspraken en gedrag (professionele cultuur) en het vinden van een goede balans tussen werk en privéleven zijn aandachtspunten.

Om het welzijn en de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers te bevorderen, zetten we in op inspiratie, vitaliteit, coaching en aandacht. We willen ervoor zorgen dat medewerkers duurzaam inzetbaar blijven, waarbij rekening wordt gehouden met de verschillende levensfasen. De gezondheid en het welzijn van het personeel krijgen hierbij de nodige aandacht.

Ambities 2025-2029:

- We creëren en behouden een werkomgeving waarin medewerkers zich fysiek, mentaal en emotioneel gezond voelen. Initiatieven op het gebied van bewegen en sport, gezonde voeding, mindfulness, inspiratie, aandacht voor elkaar, sociale verbinding en een positieve werksfeer worden ondersteund;
- In de komende medewerkerstevredenheidsonderzoeken (2026 en 2028) is zichtbaar dat de ervaren werkdruk afneemt;
- De verzuimcijfers (langdurig verzuim en frequent verzuim) laten deze schoolplanperiode een dalende trend zien;
- We onderzoeken welke secundaire arbeidsvoorwaarden ons aantrekkelijk maken als werkgever.

6.6 Professionele cultuur

Een bloeiende professionele schoolcultuur, geworteld in de inzichten van Galenkamp en Schut¹, is de basis voor kwalitatief goed onderwijs. We zien de school als een dynamisch systeem waarin iedereen met elkaar verbonden is. Elk individu, of het nu een leerling, schoolleider, docent of ondersteunend personeelslid is, heeft een unieke en waardevolle plek binnen de schoolgemeenschap. We erkennen en waarderen de diversiteit aan talenten en perspectieven. Er is een heldere structuur en ordening die bijdraagt aan een georganiseerde en efficiënte schoolomgeving. Binnen deze structuur is er veel ruimte voor dialoog, inspraak en samenwerking.

We streven naar een evenwichtige uitwisseling van inspanning en waardering, verantwoordelijkheid en ondersteuning. Dit betekent dat we investeren in feedback geven en ontvangen, om elkaar te ondersteunen in onze groei.

In onze professionele schoolcultuur draagt alle gedrag, van alle volwassenen in en rond de school bij aan:

1. de doelen van de school;
2. de toename van welbevinden, betrokkenheid en competentie van de persoon zelf;
3. de toename van het welbevinden, betrokkenheid en competentie van anderen.

In aanvulling op deze principes integreren we Deep Democracy zoveel mogelijk als een methode voor besluitvorming. Deep Democracy is een methode om in een groep iedereen écht te horen en te waarderen, juist ook bij verschillende meningen. Door ook de stem van de minderheid mee te wegen, kom je samen tot beslissingen waar iedereen zich meer in kan vinden.

¹ Galenkamp, H., & Schut, M. (2018). Handboek professionele schoolcultuur.



Ambities 2025-2029:

- Intervisie en collegiale consultatie (waaronder collegiaal lesbezoek) worden aangemoedigd en gefaciliteerd;
- Besluitvorming volgens Deep Democracy in relevante overlegstructuren;
- Het creëren van een open en transparante cultuur waarin feedback geven en ontvangen als een natuurlijk onderdeel van samenwerking en professionele ontwikkeling wordt gezien;
- Het versterken van onze professionele cultuur door middel van professionaliseringsactiviteiten die gericht zijn op feedback geven en ontvangen, intervisie en Deep Democracy.

6.7 Medezeggenschap

Het Alkwin Kollege heeft een eigen medezeggenschapsraad (MR) en een bovenschoolse medezeggenschapsraad van de Stichting Keizer

Karel (GMR). In het [medezeggenschapsstatuut](#) zijn de regels en afspraken over de organisatie van de medezeggenschap vastgelegd.

De MR bestaat uit zes personeelsleden (waarvan vier leden uit de subgeleding onderwijzend personeel en twee leden uit de subgeleding onderwijs-ondersteunend personeel), 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.

We streven naar een open en constructieve relatie met de medezeggenschapsraad, waarbij een kritische blik gewaardeerd wordt. Door samen te werken, creëren we gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling en uitvoering van ons beleid. De ambities van de medezeggenschapsraad worden jaarlijks uitgewerkt in een jaarplan.



HOOFDSTUK 7

Kwaliteit bewaken en verbeteren

Kwaliteit, zo staat beschreven in ons [kwaliteitshandboek](#), gaat in de kern over de twee vragen: “Doen we de goede dingen?” en: “Doen we de dingen goed?” De overheid legt in kerndoelen en examensyllabi vast wat er geleerd moet worden. Het waarderingskader van de inspectie geeft duidelijke richtlijnen over de wijze waarop we dit kunnen bereiken. We bewaken continu of we aan deze voorschriften voldoen.

Op het Alkwin Kollege hebben we een bredere kijk op kwaliteit. Naast een passend diploma voor een leerling streven we naar het voeden van de natuurlijke nieuwsgierigheid, zelfontplooiing en maatschappelijke betrokkenheid. We willen inspireren en hebben aandacht voor de kernwaarden verbondenheid, gelijkwaardigheid, verantwoordelijkheid, welzijn en duurzaamheid. Deze ambities laten zich minder goed toetsen met harde cijfers. Onze verantwoording op dit vlak vindt plaats in dialoog met leerlingen, ouders en collega's. We vullen tevredenheidsonderzoeken aan met gerichte onderzoeken met een cyclisch karakter. Zo bewaken we onze brede kwaliteit.

7.1 Jaarcyclus onderwijskwaliteit

De jaarcyclus van onderwijskwaliteit is op het Alkwin vastgelegd in de kwaliteitskalender. Hierin staat beschreven wanneer we de verschillende indicatoren van kwaliteit monitoren, analyseren en verantwoorden. Een belangrijke rol is weggelegd voor de datacoaches. Zij verzamelen de data en zorgen ervoor dat de schoolleiding, sectie-

leiders en andere betrokkenen erdoor gevoed worden. Zo kunnen datagedreven gesprekken plaatsvinden over kwaliteit binnen en tussen de afdelingen, secties en schoolleiding.

De beoogde doelen worden vierjaarlijks vastgelegd in het schoolplan. Vervolgens worden deze abstracte doelen concreter gemaakt in jaarlijkse activiteitenplannen. Deze worden op hun beurt weer concreter in sectie- en teamplannen. Het werken aan die doelen vindt plaats in teams en de secties. Bij tegenvallende resultaten en trends, worden specifieke acties en doelen opgenomen in de planvorming.

Gedurende een jaar wordt de leerling begeleid en ondersteund door de docenten en door een mentor. De mentor houdt zicht op zowel de cognitieve, metacognitieve als de sociale ontwikkeling van de leerling. In driehoeksgesprekken worden ook de ouders meegenomen in dit proces. Afspraken met leerlingen worden gemonitord en geëvalueerd.

Goed zicht houden op de ontwikkeling van leerlingen vraagt iets van de kwaliteit van docenten en van de kwaliteit van de toetsing. De kwaliteit van de docenten wordt gemonitord tijdens het inductieprogramma en de ontwikkelgesprekken. Het borgen van de kwaliteit van de toetsing is in handen van de toetscommissie. De doorlopende leerlijn is op het Alkwin vastgelegd in de PTO's en de PTA's. Deze worden jaarlijks opgesteld door de secties en gecontroleerd door de onderwijs-



coördinatoren (OCT) en de afdelingsleiders.

Naast de toetsing die gedurende het jaar het ontwikkelingsproces van de leerling volgt, zijn er minimaal tweemaal per jaar leerlingbesprekingen, waaronder profieladviesvergaderingen en een overgangsvergadering. In deze vergadering wordt vastgesteld wat de meest passende leerroute van de leerling is. De afspraken rondom determinatie, profieladviezen en de overgangsnormen staan beschreven in de overgangsprocedure onderbouw en het examenreglement voor de bovenbouw.

Ambities 2025-2029:

- We streven ernaar om jaarlijks in de activiteitenplannen op te nemen welke doelen we stellen met betrekking tot de onderwijs indicatoren die de inspectie hanteert. Dat betreft de onderwijspositie, de onderbouwsnelheid, het bovenbouwsucces, de eindexamencijfers en de verschillen tussen CE en SE;
- We gaan werken met sectieplannen. Een document waarin de secties beschrijven wat hun doelen zijn en hoe zij die monitoren en verantwoorden;
- We ontwikkelen een toetsbeleidsplan waarin we onze visie op toetsing vastleggen en aangeven hoe we cyclisch werken aan de kwaliteit van de toetsing. Onderdeel hiervan is een analyse van de huidige ankerpunten.

7.2 Verantwoording en dialoog

Cyclisch werken aan borging en verbetering van de kwaliteit is onderdeel van onze (kwaliteits-)cultuur. De schoolleiding stuurt dit aan de hand van de kwaliteitskalender aan en na iedere periode vindt een evaluatie plaats.

Jaarlijks wordt een uitgebreide evaluatie van het schooljaar gerapporteerd in het sociaal onderwijskundig jaarverslag. Ook worden jaarlijks de resultaten uit het onderwijsresultatenmodel van de

inspectie en een volledige versie van de IDU (In-, Door-, en Uitstroom) gegevens gerapporteerd aan de Raad van Toezicht.

De rector voert daarnaast drie keer per jaar een managementrapportage gesprek (MARAP) met de bestuurder.

Ambities 2025-2029:

- Overzicht en samenhang aanbrengen in de verschillende onderdelen van het kwaliteitsbeleid, zodat er nog beter gestuurd kan worden op kwaliteit;
- Aan de start en aan het einde van het schooljaar vinden gesprekken plaats tussen schoolleiding en clusters van secties over de gestelde doelen en de evaluatie daarvan aan de hand van de sectieplannen;
- Aan de start en aan het einde van het schooljaar vinden gesprekken plaats tussen schoolleiding en coördinatoren van de basisvaardigheden over de gestelde doelen en de evaluatie daarvan aan de hand van de beleidsplannen.

7.3 Bezwaar en beroep

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'. Voor leerlingen zijn het examenreglement en het leerlingenstatuut de meest voor de hand liggende bronnen.



Financieel beleid en bedrijfsvoering

8.1 Financiën

Bij het financieel beheer staat het optimaal mogelijk maken van onderwijs en begeleiding centraal, in afstemming met goed werkgeverschap. Het financieel beleid is gebaseerd op het bestuurlijke kader en is zodanig vormgegeven dat de continuïteit van de school is gewaarborgd.

Jaarlijks stellen we een meerjarenbegroting en formatieplan op, waarin we de belangrijkste financiële keuzes beschrijven. Deze keuzes willen we waar mogelijk beleidsrijk maken en met input van de teams. Zo realiseren we breder gedragen besluiten en verhogen we het inzicht in financiën, ook als we over beperkingen van het budget moeten besluiten.

Net als in de afgelopen jaren zullen we in deze planperiode regelmatig tijdelijke, projectmatige baten ontvangen. Daarnaast blijven de kosten voor ziektevervanging een belangrijk punt van aandacht. Deze factoren leiden ertoe dat we een scherp oog moeten houden op tijdelijke en structurele verplichtingen die we aangaan.

Een belangrijk onderdeel van de financiële cyclus is de vrijwillige ouderbijdrage. Binnen de wettelijke mogelijkheden financieren we hiermee extra onderwijsactiviteiten binnen en buiten school. Met zorgvuldige communicatie streven we naar een continuering van het huidige inningspercentage.

8.2 Schoolgebouw

De school is als een thuis; iedereen voelt zich welkom en de ruimtes stralen door weloverwogen kleurgebruik en materialen, rust en toegankelijkheid uit. Meer groen en kunst dragen bij aan het algehele welzijn van de gebruikers van het gebouw.

Het gebouw, dat bestaat uit een oudbouw en een nieuwbouwgedeelte, zal verder worden verduurzaamd. Dat betekent dat onder andere renovatieplannen, maar ook vervanging van gebouwgebonden installaties tegen een 'groene' lat worden gelegd. We kopen milieubewust in, met altijd de wensen van de eindgebruiker in het achterhoofd. Bij grote bouwprojecten (>100K euro) passen we de criteria van 'Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeven en Inkopen' (MVOI) toe in onze uitvragen aan de markt.

We meten het welzijn jaarlijks middels medewerkers- en leerlingtevredenheid. We vragen hier ook expliciet naar de impact van het schoolgebouw op het welbevinden uit. Indien aanpassingen nodig zijn, onderzoekt de schoolleiding of er tijd en budget vrijgemaakt kan worden, om deze aanpassingen te realiseren.

Ambities 2025-2029:

- We onderzoeken de mogelijkheden tot het creëren van een 'dojo' (of andere multifunctionele ruimte) in ons schoolgebouw, zodat we KIC meer ruimte kunnen geven op het



Alkwin;

- Naast verduurzaming van het gebouw is ook een vernieuwde inrichting gewenst om modern onderwijs te kunnen aanbieden. Daarvoor zullen als eerste de bétalokalen op de tweede etage van het hoofdgebouw een vernieuwingsslag krijgen;
- Het binnenklimaat in de nieuwbouw voldoet aan de wettelijke normen. Dat gaan we ook verwezenlijken voor de oudbouw.

8.3 ICT en online leermiddelen

We streven een gedegen en goed beveiligd netwerk na, waarbij we ons committeren aan de normen van het normenkader Informatiebeveiliging en Privacy (IBP). Hiermee verhogen we de digitale veiligheid van ons onderwijs. We investeren tijdig in voldoende ICT-kennis en het up-to-date houden van ICT-apparatuur zoals Chromebooks en printers. Zodoende faciliteren wij collega's en leerlingen om naast het gebruik van leerboeken ook digitaal te kunnen werken.

8.4 PR en werving

De marktpositie van het Alkwin is solide en om deze te behouden, zullen we de komende jaren diverse acties ondernemen, die jaarlijks in ons activiteitenplan worden geconcretiseerd. Een belangrijke pijler hierbij is het investeren in onze leerlingambassadeurs, die een grote rol spelen bij de promotie van de school tijdens Open Dagen en lessenmiddagen. Zij begeleiden tevens nieuwe brugklasleerlingen in hun eerste schooljaar.

Daarnaast hechten we veel waarde aan het contact met de basisscholen in Uithoorn en omgeving. Door intensieve samenwerking, middels schoolbezoeken en netwerkbijeenkomsten en door korte communicatielijnen te onderhouden, versterken we onze band met het primair onderwijs.



Een andere essentiële strategie is de actieve betrokkenheid van leerlingen, docenten en ondersteunend personeel bij het creëren van content voor sociale media. Samen met hen willen we onze online zichtbaarheid vergroten voor diverse doelgroepen, waaronder potentiële nieuwe leerlingen en collega's.

Ook de website wordt verder ontwikkeld en wekelijks gecontroleerd om te garanderen dat informatie actueel en relevant is.

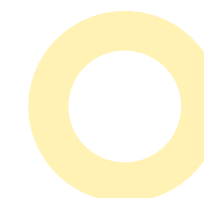
Ambities 2025-2029:

- We ontwikkelen richtinggevende content-planning waarbij we streven naar minimaal drie posts per week;
- We breiden ons online informatiemateriaal uit en actualiseren de inhoud om nieuwe leerlingen en ouders beter te informeren en te bereiken, bijvoorbeeld door de ontwikkeling van communicatie-apps en het bundelen van communicatiestromen;
- We zullen jaarlijks minimaal twee campagnes lanceren die de sterke punten van de school benadrukken, zoals onze ondersteuningsstructuur, het brede onderwijsaanbod, naschoolse activiteiten, de Alkwin Akademie en thema-avonden voor ouders. Door deze gebundelde inspanningen versterken we de zichtbaarheid van de kwaliteiten van de school en blijven we aantrekkelijk voor nieuwe leerlingen.

8.5 Privacybeleid & 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 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'. We voldoen aan het normenkader Informatiebeveiliging en Privacy, waarmee we aantonen dat de persoonsgegevens van leerlingen, ouders en medewerkers worden beschermd.



Bijlagen



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





Schoolregels



zorg

voor jezelf, elkaar en je omgeving



✓ op tijd
✓ 10 min

We komen op tijd in het leslokaal en werken door tot de bel gaat.



We behandelen elkaar met respect, we gedragen ons en volgen aanwijzingen van personeelsleden op.



We gebruiken spullen waarvoor ze bedoeld zijn. We zitten alleen aan de spullen van een ander wanneer we daar toestemming voor hebben.



We komen voorbereid naar de les en doen actief mee.



We zorgen ervoor dat school een rustige en veilige plek is.



We plaatsen onze vervoersmiddelen op de daarvoor bestemde plekken en hangen onze jassen aan de kapstok of leggen ze in de kluis.



"Thuis of in je kluis!" Mobile telefoons zijn niet toegestaan in het schoolgebouw.



We lossen problemen op door ze met de betrokkenen te bespreken.



We eten en drinken op de daarvoor bestemde plekken. In de lokalen drinken we alleen water. Afval doen we in de daarvoor bestemde afvalbakken. We laten de omgeving minstens zo netjes achter als we hem aantreffen.



We bergen onze waardevolle spullen op in onze tas of kluis.



We dragen verzorgde en gepaste kleding en zorgen ervoor dat onze gezichten goed herkenbaar zijn.



We maken en publiceren alleen opnames met expliciete toestemming van de ander(en).



Roken en vaperen, drugs, alcohol en cetera zijn niet toegestaan op school.



Discriminatie, intimidatie, pesten, wapens, vuurwerk, spuitbussen en cetera zijn niet toegestaan.



We gebruiken de lift alleen wanneer we een liftpas hebben.



We zorgen ervoor dat buurtbewoners geen overlast van ons ervaren.



alkwin kollege





zorg

voor jezelf

zodat de omstandigheden om te leren zo goed mogelijk zijn.



✓ op tijd
✓ 10 min

We komen op tijd in het leslokaal en werken door tot de bel gaat.



We komen voorbereid naar de les en doen actief mee.



"Thuis of in de kluis." Mobile telefoons zijn niet toegestaan in het schoolgebouw.



We bergen onze waardevolle spullen op in onze tas of kluis.



Roken en vaperen, drugs, alcohol en cetera zijn niet toegestaan.



zorg

voor je omgeving

zodat we voor iedereen een fijne leef- en leeromgeving vormen.



We gebruiken spullen waarvoor ze bedoeld zijn. We zitten alleen aan de spullen van een ander wanneer we daar toestemming voor hebben.



We plaatsen onze vervoersmiddelen op de daarvoor bestemde plekken en hangen onze jassen aan de kapstok of leggen ze in de kluis.



We eten en drinken op de daarvoor bestemde plekken. In de lokalen drinken we alleen water. Afval doen we in de daarvoor bestemde afvalbakken. We laten de omgeving minstens zo netjes achter als we hem aantreffen.



We gebruiken de lift alleen wanneer we een liftpas hebben.



We zorgen ervoor dat buurtbewoners geen overlast van ons ervaren.



zorg

voor elkaar

zodat we voor iedereen een veilige school zijn.



We behandelen elkaar met respect, we gedragen ons en volgen aanwijzingen van personeelsleden op.



We zorgen ervoor dat school een rustige en veilige plek is.



We lossen problemen op door ze met de betrokkenen te bespreken.



We dragen verzorgde en gepaste kleding en zorgen ervoor dat onze gezichten goed herkenbaar zijn.



We maken en publiceren alleen opnames met expliciete toestemming van de ander(en).



Discriminatie, intimidatie, pesten, wapens, vuurwerk, spuitbussen en cetera zijn niet toegestaan.



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 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.

Bron: Deil & Ryan (2002)
Bakens & Eekhouwer (2016)

De zes lesfasen uit het directe instructiemodel:

- 1 Een **introduktie**, 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 drie basisbehoeftes van leerlingen zijn:

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

Lesfase	Sleutelbegrip	Basisbehoefte	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	- Helderere 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.	Didactisch coachen
Begeleiding van zelfwerkzaamheid	- Motivatie - Leren/denken zichtbaar maken	Positieve feedback draagt bij aan een gevoel van competentie.	
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