

Schoolplan VLC

2021-2025



Inhoudsopgave

1. Uitgangspunten van het bestuur

- 1.1. Inleiding
- 1.2. De missie
- 1.3. De visie
- 1.4. Strategieën

2. De opdracht van onze school

- 2.1. Inleiding
- 2.2. Onze missie
- 2.3. Onze visie
- 2.4. Onze kernwaarden
- 2.5. Interne en externe factoren
- 2.6. Streefbeelden 2024
- 2.7. Voornemens per beleidsterrein

3. Onderwijskundig beleid

- 3.1. Inleiding
 - 3.1.1. Doorlopende leerlijn (OP1 en OP2)
 - 3.1.2. Burgerschapsonderwijs
 - 3.1.3. Kinderen met extra ondersteuningsbehoeften (OP4)
 - 3.1.4. Onderwijstijd
 - 3.1.5. Taalachterstanden
 - 3.1.6. Kerndoelen en referentieniveaus
 - 3.1.7. Sponsoring
 - 3.1.8. Specifieke kenmerken van het onderwijs op het VLC
 - 3.1.9. Pedagogisch en didactisch klimaat
 - 3.1.10. Veiligheid

4. Personeelsbeleid

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Personeelsbeleid in samenhang met onderwijskundig beleid

5. Kwaliteitszorg

5.1. Inleiding

5.2. Wat wij onder kwaliteitszorg verstaan

5.3. Hoe wij zicht houden op onderwijskwaliteit en hieraan werken

5.4. Hoe wij ons verantwoorden over de onderwijskwaliteit

Bijlagen

1 Overzicht van de Inspectie

2 Samenhang voornemens met schoolbeleidsdoelstellingen

Inleiding

Doel schoolplan

Dit schoolplan is het beleidsdocument voor de schoolplanperiode 2021-2025.

Het is opgesteld binnen de kaders van de strategische agenda van de Cedergroep, die is samengevat in hoofdstuk 1. Hoofdstuk 2 gaat over het onderwijs op onze school en hoe we dat verder willen ontwikkelen in de periode van 2021-2025. Dit hoofdstuk is vertaald naar een 'schoolplan op 1 A4', dat ons helpt om onze richting en focus scherp te houden. Dit plan is terug te vinden als bijlage 2.

In hoofdstuk 3 beschrijven we de wijze waarop wij invulling geven aan voorschriften die de Inspectie heeft gesteld. Hoofdstuk 4 beschrijft ons personeelsbeleid. Onze kwaliteitszorg wordt beschreven in hoofdstuk 5.

Het schoolplan wil elke belanghebbende duidelijkheid geven over wat we willen bereiken met het onderwijs op deze school en hoe we dat dagelijks vorm zullen geven.

Totstandkoming

We hebben als team de missie en visie herijkt, ons doel voor 2025 geformuleerd en de strategieën geselecteerd waarmee we onze visie in de jaren 2021 tot 2025 willen realiseren.

Daarnaast zijn gegevens verzameld, die duidelijk maakten, welke positie de school aan het eind van de vorige schoolplanperiode innam op de verschillende beleidsterreinen. Daarbij is gebruik gemaakt van de volgende gegevens:

- De evaluatie van het schoolplan 2016-2020 van de school.
- De meest recente inspectierapporten.
- Tevredenheidsmetingen van ouders, leerlingen en medewerkers.
- De jaarlijkse evaluaties van de schoolbeleidsdoelstellingen.
- Analyse van de opbrengsten en/of resultaten van methodeonafhankelijke toetsen.
- Omgevingsanalyse.
- Schoolgids 2019-2020/2021 en bijbehorende bijlagen.
- Klankbordgroepen.
- Leerlingenarena's.
- Kwaliteitsrapportages.

De analyse van deze gegevens, samen met onze missie en visie, heeft geresulteerd in een aantal strategieën die voor ons team leidend en richtinggevend zijn voor de beoogde concrete doelen.

Het schoolteam stelt zich onder leiding van de directie verantwoordelijk voor de uitvoering van dit schoolplan in de komende vier jaar.

Het bevoegd gezag stelt zich door middel van de akkoordverklaring verantwoordelijk voor het ondersteunen en bewaken van hetgeen in het schoolplan is beschreven.

Het bevoegd gezag stelt zich garant voor het gericht inzetten van middelen voor het ondersteunen van dit schoolplan.

De rector stelt het schoolbestuur drie keer per jaar op de hoogte van de bereikte doelen tijdens het Managementrapportage gesprek.

Samenhang met andere documenten

De schoolgidsen in de periode 2021-2025 worden samengesteld op basis van de inhoud van het schoolplan.

In dit schoolplan verwijzen we naar de volgende documenten die aanwezig zijn op onze school:

- Schoolondersteuningsprofiel.
- Strategische Agenda Cedergroep.
- Schoolgids 2020-2021.
- Protocol bij pest-incidenten.
- Leerlingenstatuut.
- Taalbegeleidingsplan.
- Veiligheidsprotocol.

Vaststelling

De MR heeft instemming verleend met het schoolplan in de MR-vergadering
d.d. 6 december 2021



Mw. T. Scheers,
voorzitter van de MR



Dhr. H.J.M. Ligthart,
rector van het VLC

1. Uitgangspunten van het bestuur

1.1. Inleiding

Ter voorbereiding op de schoolplanperiode 2020-2024 heeft de Cedergroep volgens een vooraf vastgesteld traject de strategieën op bestuursniveau bepaald voor de komende schoolplanperiode. Deze zijn kader stellend voor het op te stellen schoolplan van onze school.

Alvorens het strategisch beleid definitief vast te stellen, is hierover overlegd met de rectoren en hebben teams de gelegenheid gehad adviezen uit te brengen.

De GMR heeft instemming verleend aan dit strategisch beleidsplan voor de periode 2019-2023.

Hetgeen hierna volgt, zijn de essenties van het geformuleerde beleid.

1.2. De missie

De missie van Cederscholen is om actief bij te dragen aan een samenleving waarin onze leerlingen als jongvolwassenen maatschappelijk betrokken, succesvol en persoonlijk gelukkig kunnen zijn.

1.3. De visie

Wij werken vanuit de volgende visie:

- Alle leerlingen met een passend schooladvies en met welke geloofs- of levensovertuiging dan ook, zijn welkom. Voor ons is elke leerling uniek met sterke kanten en belemmeringen die wij zien als kansen. Vanuit onze ervaring slagen we erin vele leerlingen te laten doorstromen naar het best passende schoolniveau en in de komende jaren gaan we daarmee door.
- Wij bieden leerlingen kwalitatief goed en eigentijds onderwijs dat aansluit op een vervolgopleiding, hen de mogelijkheid biedt om actief deel te gaan nemen aan de samenleving en hen kansrijk maakt voor de arbeidsmarkt.
- Wij leiden leerlingen op tot verantwoordelijke (wereld)burgers die leren te ontdekken wie ze zijn, open staan voor een ander en daarbij vertrouwd raken met waarden als saamhorigheid, menselijke waardigheid, duurzaamheid en (de omarming van) diversiteit. Leerlingen, docenten en andere medewerkers hebben respect voor elkaar ongeacht de geloofs- of levensovertuiging.

1.4. Strategische keuzes

Om onze missie te realiseren maken wij voor de komende periode gebruik van een thematische 'agenda' die bestaat uit de volgende onderwerpen:

- Onderwijsontwikkeling: wij werken aan een zo goed mogelijke match tussen de leerdoelen en de leerbehoefte van de leerling.
- Begeleiding op maat: wij coachen alle leerlingen en geven specifieke aandacht waar dat nodig is.
- Kwaliteit: wij werken cyclisch en planmatig aan de kwaliteit van ons onderwijs.

- ICT- vaardig en mediawijs: iedereen bij ons is ICT-vaardig en daarnaast besteden we structureel aandacht aan mediawijsheid.
 - Professionalisering: er is ruimte en ondersteuning voor het ontwikkelen van ons personeel. Daarnaast zetten we in op strategisch HRM beleid.
 - Identiteit en waarden: de kernwaarden solidariteit, verantwoordelijkheid en duurzaamheid staan centraal in ons onderwijs.
 - Netwerkscholen: onze scholen bieden onderwijs in dialoog met de omgeving.
- In de strategische agenda van de Cedergroep is de uitwerking van de thematische agenda te lezen.

2. De opdracht van onze school

2.1. Inleiding

Dit hoofdstuk is dragend voor ons werk in de komende schoolplanperiode. We verantwoord hier vanuit welke opvattingen ons onderwijs verzorgd wordt. Deze opvattingen zijn gebaseerd op de visie van het schoolteam en de conclusies die we als schoolteam getrokken hebben uit de verzamelde gegevens. Daarnaast is een interne en externe analyse van onze school uitgevoerd. Dat heeft geresulteerd in een aantal sterke en zwakke kanten van onze organisatie en kansen en bedreigingen in de nabije toekomst.

Al deze gegevens samen zijn gebruikt om de meest passende strategieën te kiezen voor de komende vier jaar.

2.2 Onze missie

Op het VLC zien wij het als onze taak om leerlingen kwalitatief hoogstaand onderwijs te bieden met aandacht voor kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. Het is ons doel om leerlingen goed voor te bereiden op een vervolgstudie en deelname aan de maatschappij van de toekomst. Ons uitgangspunt hierbij is dat we samen werken met de leerlingen én hun ouders. Onze school vormt een gemeenschap waarin we met en van elkaar leren.

2.3. Onze visie

Onze visie op het onderwijs dat wij verzorgen, is dat we leerlingen begeleiden bij het nemen van regie op het eigen leerproces. Dit doen we door ons pedagogisch-didactisch handelen hier op aan te laten sluiten; we werken vanuit een veilig leerklimaat waarbinnen het maken van fouten normaal is. We geven leerlingen de kans om hun talenten te ontwikkelen door ons vakkenaanbod hier op aan te passen en kansen te bieden; onderwijs op maat. Tevens leggen we in ons onderwijs de nadruk op reflectie op aangeleerde vaardigheden en opgedane kennis en de betekenis hiervan voor het vervolgonderwijs en de wereld van morgen.

2.4 Onze kernwaarden

Op het VLC werken wij vanuit de volgende kernwaarden:

Verantwoordelijkheid

Dit betekent voor ons:

- ruimte geven en nemen, binnen duidelijke kaders;
- richting leerlingen, ouders en medewerkers;
- mogelijk gemaakt door het geven van constructieve feedback;
- waardoor leerlingen leren bewuste keuzes te maken en om hulp durven te vragen.

Persoonlijke groei

Dit betekent voor ons:

- een onderwijs aanbod op maat met mogelijkheden tot versnelling, verbreding en verdieping;

- met in de lessen en ons mentoraat aandacht voor persoonsvorming;
- binnen een veilig leer- en werkklimaat waarin fouten maken mag en kansen worden geboden.

Zorgzaamheid

Dit betekent voor ons:

- een gemeenschap met aandacht en oog voor elkaar;
- een omgeving waarin mensen behulpzaam zijn;
- met en van elkaar leren;
- samen het beste onderwijs mogelijk te maken.

Onderstaande afbeelding illustreert de betekenis van de kernwaarden voor onze school:



2.5 Interne en externe factoren

Om tot passende beleidskeuzes te komen voor ons plan voor de komende jaren hebben we een SWOT analyse uitgevoerd. De belangrijkste factoren van invloed op onze strategische keuzes staan in onderstaande tabellen weergegeven:

Sterke punten van onze school	"Zwakke" of ontwikkelpunten van onze school
1. Het GO onderwijs in Vinkeveen, dat aantoonbaar succesvol is, vormt een bron van inspiratie voor al ons onderwijs. Met het coachgesprek, waarmee aangesloten wordt bij datgene dat de	1. Het extra aanbod van vakken is te versnipperd. 2. De overstap van de GO-leerlingen naar H4/A4.

leerling nodig heeft, kunnen wij leerlingen nog beter begeleiden bij hun leerproces.	
2. De Makerspace in Mijdrecht vormt het vliegwiel waarmee meer betekenisvol, ervaringsgericht onderwijs kan worden vormgegeven.	2. Onze populatie wordt steeds meer een brede havo, afnemende mavo en stabiel atheneum.
3. Er is sprake van een gemêleerd en bevlogen docentenkorps.	3. Onze huidige pedagogiek legt te weinig de verantwoordelijkheid bij leerlingen.

Kansen voor onze school	Bedreigingen voor onze school
1. Onze leerlingen zijn kansrijke leerlingen.	1. Er is sprake van een krimp van leerlingen in de regio.
2. Het VLC ligt in een ondernemende regio.	2. Er is sprake van een geïsoleerde ligging van de school t.o.v. samenwerkingsverband en kernprocedure-regio.
3. Bedrijven en gemeente zijn bereid om samen te werken met de school.	

2.6 Streefbeelden 2024

Door onze inzichten uit de SWOT met elkaar in verband te brengen, komen we uit op de volgende ambities voor de schoolplan periode 2021-2024 (streefbeelden voor 2024):

- 1) Een interactief onderwijsaanbod met specifieke aandacht voor techniekonderwijs, tot stand gebracht in samenwerking met het bedrijfsleven.
- 2) (Gepersonaliseerd) onderwijs op maat waarin kansen worden geboden aan leerlingen en het mogelijk is om te versnellen, verbreden en te verdiepen.
- 3) Betekenisvol onderwijs waarvan reflectie op het eigen leerproces een integraal onderdeel vormt.
- 4) Onderwijs waarin leerlingen worden begeleid in het nemen van regie op hun eigen leerproces.
- 5) Elke leerling heeft een eigen device waarmee blended learning kan worden toegepast.

Deze streefbeelden hebben gevolgen voor voornemens op de verschillende beleidsterreinen.

In dit volgende overzicht benoemen we de belangrijkste voornemens (doelen) op de beleidsterreinen: onderwijs & leerlingbegeleiding, personeel en organisatie.

Naast deze doelstellingen hebben wij doelstellingen geformuleerd die ook van belang zijn met het oog op de identiteit en missie van de school.

2.7 Voornemens per beleidsterrein

Hieronder volgen onze voornemens per beleidsterrein. We beschrijven onze voornemens door antwoord te geven op de vragen:

1) Wat willen we over 4 jaar hebben bereikt (doel)?

2) Hoe gaan we dit realiseren (strategieën)?

Vervolgens kunnen we per strategie aangeven welke acties er nodig zijn en op welke momenten de voortgang van de strategieën en het overkoepelende doel gemeten kan worden.

Onderwijs & leerlingbegeleiding

We zijn van mening dat goed onderwijs niet los kan worden gezien van een goede vorm van leerlingbegeleiding. Immers door de leerling goed in beeld te hebben kan binnen het onderwijs worden aangesloten bij wat de leerling nodig heeft. Dit betekent dat leerlingbegeleiding een integraal onderdeel vormt van het onderwijs op het VLC:

Voornemen 1

"Het VLC is een school met een aantrekkelijk en duidelijk (techniek) profiel voor mavo, havo en atheneum. Dit realiseren we door ons aanbod af te stemmen op de doelgroep/vervolgopleiding en samenwerking met de omgeving aan te gaan."

Strategieën:

1) We starten met een businessclass (20/80 onderwijs) voor de havo en werken toe naar een vakhavo.

2) We gebruiken de Makerspace om een aantrekkelijk technisch vakkenaanbod voor alle afdelingen neer te zetten en de samenwerking met het bedrijfsleven te stimuleren.

3) We werken toe naar de invoer van het praktijkgerichte vak Technologie & Toepassing op de mavo.

Voornemen 2

"Het VLC is een school waar maatwerk aan leerlingen geboden wordt. Dit doen we door in de les en in ons aanbod rekening te houden met verschillen in leerwensen en mogelijkheden."

Strategieën:

1) Onze docenten ontwikkelen zich verder in differentiatie, (formatieve) toetsing, activerende didactiek en het toepassen van ICT middelen om beter aan te sluiten bij de leerwensen en mogelijkheden van leerlingen.

2) In ons onderwijsaanbod bieden we mogelijkheden aan leerlingen om te versnellen/vertragen en te verrijken.

3) In onze school werken we met een tutorsysteem dat zwakkere leerlingen in staat stelt extra ondersteuning te krijgen en sterke leerlingen uitdaagt hun kennis over te brengen.

Voornemen 3

"Het VLC is een school waar de leerling leert om zelf de regie te nemen ten aanzien van het leerproces. Dit doen we door ons pedagogisch/didactisch handelen vorm te geven volgens de principes van het coachend mentoraat (of gepersonaliseerd onderwijs)."

Strategieën:

1) Onze mentoren ontwikkelen zich verder en worden gefaciliteerd in het werken vanuit de principes van het coachend mentoraat.

2) Binnen onze school versterken we de collegiale consultatie en intervisie ten aanzien van het vormgeven van het mentoraat.

3) In onze school is er specifieke aandacht voor het geven van feedback aan leerlingen.

4) In onze school hebben leerlingen nadrukkelijk een stem in het vormgeven van het onderwijs.

Voornemen 4

"Op het VLC leren leerlingen positief met elkaar om te gaan en verschillen tussen elkaar te respecteren."

Strategieën:

1) We werken met het programma Leefstijl. Hierin worden leerlingen geholpen om op een positieve manier met elkaar om te gaan.

Personeel

Het thema personeel is een belangrijk onderwerp op het VLC. Docenten, de schoolleiding en het onderwijs ondersteunend personeel vervullen een cruciale rol in het vormgeven en mogelijk maken van goed onderwijs. Onze belangrijkste voornemens voor de komende schoolplan periode zijn als volgt:

Voornemen 5

"Het VLC is een school waar het personeel met en van elkaar leert. Dit gebeurt in formeel en informeel verband."

Strategieën:

1) Bij de gesprekkencyclus maken we gebruik van inzichten uit de DOT/BOOT.

2) Voor het realiseren van onze onderwijskundige doelstellingen maken we gebruik van expertgroepen.

3) Collega's worden gestimuleerd/gefaciliteerd om lessen van elkaar te observeren en deel te nemen aan intervisie bijeenkomsten via de teams.

Voornemen 6

"Het VLC is een school waar personeel, net als leerlingen, worden gestimuleerd om zich te ontwikkelen."

Strategieën:

1) In de gesprekkencyclus is er aandacht voor reflectie op het eigen leerproces en scholingswensen van mensen.

Organisatie

Om het onderwijs dat wij voor ogen hebben mogelijk te maken, is het nodig dat onze organisatie hierbij aansluit:

Voornemen 7

"Op het VLC wordt gewerkt vanuit heldere organisatorische eenheden die de school in staat stellen om haar doelen te behalen."

Strategieën:

1) De rol en functie van de teams en de secties wordt duidelijk geformuleerd.

2) De overige functies en werkzaamheden, bijvoorbeeld het taakbeleid, staan in relatie tot de onderwijskundige doelstellingen van de school.

Voornemen 8

"Op het VLC wordt doelgericht en planmatig gewerkt. Ons kwaliteitsbeleid is erop gericht om op alle beleidsterreinen heldere doelen te stellen, deze periodiek te evalueren en hierover verantwoording af te leggen."

Strategieën:

1) Binnen de verschillende organisatorische eenheden is er aandacht voor het werken volgens een PDCA cyclus. Hierdoor wordt de school in staat gesteld om op verschillende niveaus het effect van onderwijskundige interventies en bijvoorbeeld onderwijsresultaten te monitoren.

3. Onderwijskundig beleid

3.1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt duidelijk gemaakt hoe invulling gegeven wordt aan de wettelijke opdracht van het onderwijs zoals beschreven in de WVO. De indeling van dit hoofdstuk komt overeen met de indeling die de door de Inspectie wordt gebruikt (zie bijlage 2).

Voor een overzicht van alle vakken binnen de verschillende schoolsoorten op het VLC verwijzen we naar de schoolgids.

3.1.1. Doorlopende leerlijn (OP1 en OP2)

Artikel 24 van de WVO geeft aan: Het onderwijs wordt zodanig ingericht, dat de leerlingen een **ononderbroken ontwikkelingsproces** kunnen doorlopen. Het wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen.

Binnen het VeenLanden College kennen we een teamstructuur. Belangrijke onderwijskundige en pedagogische argumenten hebben ertoe geleid dat we bij de teamindeling vooral inzetten op doorlopende leerlijnen en een meer eenduidige aanpak van begeleiding. Met deze structuur kunnen we zorgen dat docenten een groot gedeelte van hun lessen in hetzelfde team lesgeven. Een ander voordeel is dat het de communicatie en transparantie binnen het onderwijs ten goede komt. Docenten zijn samen met mentoren en coaches verantwoordelijk voor een leerjaar.

Een goede overstap van het primair naar het voortgezet onderwijs is van groot belang voor een succesvolle schoolcarrière. Afspraken hierover zijn vastgelegd in de POVO-procedures. De plaatsing in één van de brugklassen gebeurt op advies van de basisschool. Het advies is gebaseerd op het leerlingvolgsysteem, de werkhouding, de motivatie en de ondersteuningsbehoefte van de leerling. Er zijn brugklassen voor mavo, havo, en atheneum, en combinatieklassen mavo/havo en havo/atheneum. In de combinatieklassen wordt les gegeven op het hoogste niveau. Daar werken we met dubbele cijfers waarbij de overgangsnormen gelden van het bijbehorende mavo-, havo-, of atheneumniveau. Op de locatie in Vinkeveen wordt gepersonaliseerd onderwijs gegeven wat o.a. gekenmerkt wordt door de brede brugklassen in leerjaar 1 en 2. In deze brede brugklassen is het mogelijk om vakken op andere niveaus te volgen.

Na het eerste jaar wordt in de eindvergadering besproken wat de meest geëigende leerroute is voor de leerling. Hier gaat een determinatieproces aan vooraf. Dit determinatieproces is te vinden in het hoofdstuk 'Toetsing en beoordeling' van de schoolgids. Op de locatie Vinkeveen vindt dit proces plaats na het tweede leerjaar. Ouders en leerlingen worden door de coaches meegenomen in dit proces, uiteindelijk beslist de eindvergadering over het definitieve niveau.

Een leerling waarvoor het wenselijk is om naar een ander niveau over te stappen, zal aan het eind van het schooljaar deze overstap maken, bijvoorbeeld van atheneum 3

naar havo 4. De teamleiders en mentoren zorgen voor een goede overdracht. Daarnaast is het leerlingvolgsysteem van Magister een belangrijke bron. In uitzonderlijke gevallen kan de overstap ook plaatsvinden tijdens het schooljaar. Overleg tussen school en betrokkenen is in alle gevallen vanzelfsprekend. Mavo-gediplomeerden kunnen doorstromen naar havo 4 en havo-gediplomeerden kunnen doorstromen naar atheneum 5.

3.1.2. Burgerschapsonderwijs (OR2)

Burgerschapsvorming is een belangrijk en verplicht onderdeel van het curriculum. De uitvoering daarvan ligt niet alleen bij de vakken maatschappijleer, maatschappijwetenschappen en levensbeschouwing (vooral actief burgerschap en sociale cohesie), maar bij alle vakken.

Het is onze wens om de maatschappij meer binnen de school te halen om zo het verschil tussen de buitenwereld en het klaslokaal kleiner te maken. Dit doen we door het geven van projectonderwijs waarin een duidelijke relatie met de buitenwereld centraal staat en onderdelen uit het verplichte curriculum aan bod komen.

Daarnaast wordt in de lessen met het 'Leefstijl-lesprogramma' in de onderbouw vooral aandacht besteed aan begrip voor anderen, verdraagzaamheid en gelijkwaardigheid. Het VLC is op schoolniveau een plan 'burgerschapsonderwijs' met concrete doelen aan het ontwikkelen dat als basis dient voor een meer samenhangende en consistente aanpak voor alle leerjaren.

3.1.3. Kinderen met extra ondersteuningsbehoeften (OP3)

Artikel 17b van de WVO geeft aan: Ten aanzien van leerlingen die extra ondersteuning behoeven, is het onderwijs gericht op de **individuele begeleiding** die is afgestemd op de behoeften van de leerling.

In ons schoolondersteuningsprofiel hebben wij in kaart gebracht wat wij aan mogelijkheden, grenzen en ambities hebben ten aanzien van de ondersteuning van leerlingen met extra onderwijsbehoeften. Elke leerling is echter uniek, dus zullen we altijd per leerling nagaan welke onderwijsbehoeften de leerling heeft en of en hoe wij daar aan kunnen voldoen. Indien nodig kunnen wij voor extra ondersteuning een beroep doen op het samenwerkingsverband Regio Utrecht West VO (RUW) in onze regio.

In het ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband staat beschreven welke ondersteuning alle scholen zelf moeten bieden (basisondersteuning) en wanneer we mogen opschalen naar het samenwerkingsverband om extra ondersteuning in te zetten. Alvorens we hulp van buitenaf inroepen, gaan we aan de slag binnen onze eigen mogelijkheden. We geven hierna beknopt weer op welke wijze de structuur op onze school functioneert:

Het VLC werkt met een 'route van aanmelding' waarin wordt beschreven wie waarvoor verantwoordelijk is en welke taken op zich neemt.

De lesgevende docenten, de mentor of de teamleider kunnen signaleren dat een leerling extra ondersteuning nodig heeft. Ook een ouder of een leerling zelf kan dit aangeven. De mentor overlegt met de teamleider en bekijkt of hij/zij de juiste ondersteuning kan bieden. Samen beslissen zij of de ondersteuningsbehoefte opgeschaald dient te worden naar de zorgcoördinatoren. Een uitgebreide beschrijving van deze route van aanmelding staat in het schoolondersteuningsprofiel.

Trajectum

Het Trajectum is opgezet vanuit het VeenLanden College voor beide locaties. Het doel is om de leerling extra ondersteuning te bieden, zodat deze leert om weer zelfstandig aan de slag te gaan met het schoolwerk. Het gaat hier bijvoorbeeld om problemen die zijn ontstaan naar aanleiding van een langdurige ziekte, problematiek op het gebied van leren, gedrag of andere zaken die het leren belemmeren.

De leerling komt in aanmerking voor dit traject, nadat uit evaluatie blijkt dat de leerling onvoldoende vooruitgang heeft geboekt in de reguliere setting. De leerling wordt dan gekoppeld aan een trajectbegeleider die de leerling en de docenten ondersteunt in het aanbieden van een passend antwoord op de onderwijsbehoefte van de leerling.

Bij het gehele proces worden ouders betrokken en er wordt een individueel ontwikkelplan (OPP) opgesteld om gerichte afspraken te kunnen vastleggen. Het doel van het ontwikkelplan zal gericht zijn op het versterken van de competenties en vaardigheden van de leerling en het versterken en/of herstellen van de onderwijkskundige relatie.

3.1.4. Onderwijstijd

Onze onderwijstijd voldoet aan de wettelijke norm (vwo 5700, havo 4700, vmbo 3700 uren minimaal). De huidige lessentabel waarborgt dit en meer hierover is te lezen in de schoolgids.

3.1.5. Anderstaligen en taalachterstanden (OP1)

Achterstanden in taal kunnen op het VLC maat gewerkt worden met behulp van een gedifferentieerde, persoonlijke aanpak met een digitaal programma (NUMO). Om de achterstanden te detecteren wordt gebruik gemaakt van genormeerde toetsen. De betrokken leerlingen worden extra begeleid bij remedial teaching, taal ondersteuningsuren, vooral geënt op begrijpend lezen, en/of NT2 uren.

Naast taal worden er reken ondersteuningsuren aangeboden in leerjaar 2 en leerjaar 3. Deze leerlingen worden hiervoor geselecteerd via genormeerde toetsen, advies op ondersteuning van de basisschool en het cijfer voor het vak wiskunde.

3.1.6. Kerndoelen en referentieniveaus (OP1)

Bij het VLC zijn de voorgeschreven kerndoelen en eindtermen voor alle vakken leidend. Ten aanzien van de referentieniveaus Taal en Rekenen is het streefdoel 2F voor de mavo afdeling en 3F voor de havo afdeling. Voor de atheneum afdeling geldt 3F als streefdoel Rekenen en 4F als streefdoel taal.

3.1.7. Sponsoring

De Cedergroep en de scholen accepteren geen materiële bijdragen van derden waaruit verplichtingen ontstaan waarmee leerlingen binnen schooltijden worden geconfronteerd. Scholen en bestuur staan niet open voor sponsorgelden met een commercieel oogmerk.

3.1.8. Specifieke kenmerken (opdrachten) van het onderwijs op het VLC

Het VLC kent twee locaties met een verschillend onderwijskundig profiel.

Het onderwijs op het VLC in Vinkeveen kenmerkt zich door een uitdagend aanbod dat is afgestemd op de mogelijkheden en behoeften van de leerling en hiermee aansluit bij het niveau, de leerstijl, de interesses en de talenten van de leerling. Door het hanteren van een 'gepersonaliseerde aanpak', met behulp van laptops en een portal, kan

er vraag gestuurd onderwijs worden geboden. Dit biedt leerlingen de mogelijkheid om te versnellen, verdiepen en/of vakken op een hoger niveau af te sluiten. Tevens kunnen leerlingen op verschillende manieren hun leerdoelen bereiken aan de hand van de leerroutes in de portal.

Docenten hebben zowel een instructieve als een coachende rol. In Vinkeveen bestaan de eerste en tweede klassen uit brede brugklassen waar leerlingen met een mavo, havo en atheneum advies bij elkaar zitten.

De locatie Mijdrecht en Vinkeveen zijn overgestapt op een 60 minuten rooster. In Mijdrecht stelt dit rooster docenten in staat om meer ruimte in de les te benutten voor het differentiëren en leerlingen op verschillende manieren aan de lesstof te laten werken.

Daarnaast hebben alle leerlingen In het schooljaar 2022-2023 hun eigen device om meer uitdaging en variatie in de les mogelijk te maken. Op beide locaties is gestart gemaakt met feedback geven via een digitale tool; de applicatie *Leerlingbespreking.nl*. In het team van Mijdrecht heeft er een brede training voor docenten plaatsgevonden waarin het geven van feedback aan leerlingen centraal stond. Het is de bedoeling feedback zodanig te formuleren dat leerlingen er mee aan de slag gaan.

In het schooljaar 2021-2022 wordt het 20/80 onderwijs voorbereid op de locatie Mijdrecht. Vanaf schooljaar 2022-2023 streven we er naar, om leerlingen de mogelijkheid om 4 dagen naar school te gaan en 1 dag mee te lopen in hun stagebedrijf, aan te bieden; de zogenaamde *business klas*. In deze ontwikkeling wordt het havo bovenbouw meegenomen, zodat er een brede consensus ontstaat.

3.1.9 Pedagogisch klimaat (SK2) en didactisch handelen (OP3)

De strategische agenda van de Cedergroep vormt het kader waarbinnen onze onderwijsvisie geplaatst kan worden. Alle scholen van de Cedergroep zetten in op een zo goed mogelijke match tussen het leerdoel en de leerbehoefte van de leerling. Dit vertaalt zich concreet in:

- lesopbouw volgens principes van effectieve didactiek;
- leerdoelgericht werken en zicht houden op voortgang in relatie tot het behalen van leerdoelen;
- oog voor verschillen; differentiatie in de les;
- de mentor als coach, coaches en coachend mentoraat;
- aandacht voor verschillende talenten.

Het pedagogisch-didactisch schoolbeleid op het VLC is als volgt: veel persoonlijke aandacht voor leerlingen in de vorm van een uitgebreid (persoonlijk) mentoraat en/of coaching. Driehoeksgesprekken en gesprekken tussen leerling/ouder/coach zorgen voor de verbinding ouder-school. Leerlingen presenteren hun eigen voortgang met een eventueel plan van aanpak van ontwikkelingspunten. Het VLC wil de leerling meer eigenaar maken van zijn resultaten door feedback, evaluaties en ontwikkelingsplannen.

3.1.10 Veiligheid (SK1)

Het VeenLanden College beschikt over een veiligheidsplan dat jaarlijks wordt geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. De monitoring van de sociale veiligheid vindt plaats door de jaarlijks af te nemen tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen.

Wanneer leerlingen lijden onder pestgedrag van anderen kan dat grote gevolgen hebben. Om stelling te nemen tegen pesten, geven we in de brugklas een aantal specifieke lessen waarin plagen en pesten centraal staan. In de schoolafspraken wordt ook op pesten gewezen. Van docenten, ouder(s)/verzorger(s) en leerlingen verwachten we dat ze pestgevallen bij de mentor melden. Wij streven ernaar een pestvrije school te zijn. Op het VeenLanden College is een anti-pestcoördinator aangesteld. Meer informatie hierover is te lezen in de schoolgids.

Het VLC bestrijdt het pesten met de zogeheten vijfsporenaanpak. Deze vormt een onderdeel van het anti-pestprotocol dat in 2021 voor het laatst is herzien. De anti-pestcoördinator brengt deze actief onder de aandacht bij de medewerkers van het VeenLanden College, zodat deze wordt nageleefd in de praktijk. Met regelmaat wordt het proces geëvalueerd.

3.1.11 Opleidingsschool

Het VeenLanden College maakt deel uit van de Regionale Opleiding School Amstelland (ROSA). Doel van ROSA is om de opleidingen voor docenten die de hogescholen en universiteiten verzorgen, te koppelen aan de praktijk, de kwaliteit te waarborgen, overleg te plegen over het curriculum dat de opleidingsinstituten en de scholen verzorgen en andere zaken die betrekking hebben op opleiden in de school.

Sinds 2014 is het VeenLanden College een officieel gecertificeerde opleidingsschool. Al vele jaren leiden wij op het VeenLanden College studenten op. Sommigen zijn inmiddels werkzaam als collega. Na een intake gesprek krijgen studenten voor hun stageperiode een deskundige werkplekbegeleider toegewezen, die de directe dagelijkse begeleiding verzorgt.

Daarnaast heeft het VeenLanden College twee schoolopleiders die de contacten met de opleidingsinstituten verzorgen en het aanspreekpunt zijn in de school. Tevens verzorgen zij de schoolgroep bijeenkomsten voor studenten. Deze verplichte bijeenkomsten vinden ongeveer tien keer per jaar plaats op de woensdagochtend. De eerstejaars starten in februari. Voor hen zijn de bijeenkomsten op de donderdag (de verplichte stagedag voor eerstejaars).

Tijdens deze bijeenkomsten ontmoeten de studenten andere stagiaires van allerlei opleidingen en werken ze samen aan hun ontwikkeling met als doel een mooie balans te creëren tussen Theorie, Persoon en Praktijk. Ook komen er tijdens deze bijeenkomsten (school gebonden) thema's (onder kopje pedagogiek en didactiek) en intervisie aan bod. De schoolopleiders bezoeken ook lessen van de studenten en monitoren de tussen- en eindbeoordeling.

Voor de dagelijkse praktijk op het VeenLanden College betekent dit dat veel docenten een groot deel van het jaar een docent in opleiding onder hun hoede hebben. Docenten in opleiding zullen bij lessen aanwezig zijn, geven lessen en begeleiden leerlingen en worden ingezet ten behoeve van andere activiteiten, zoals excursies, begeleiding van leerlingen bij buitenlesactiviteiten en ondersteuning. Per jaar zijn er ongeveer 30 docenten in opleiding/studenten lerend werkzaam op onze scholengemeenschap.

4. Personeelsbeleid

4.1. Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven wij puntsgewijs op welke manier we invulling geven aan de wettelijke vereisten ten aanzien van personeelsbeleid conform artikel 24 van de WVO:

a. Het voldoen aan de eisen van bevoegdheid en de wijze waarop de bekwaamheid wordt onderhouden;

Bij het vervullen van vacatures streeft de Cedergroep ernaar alle functies te vervullen met bevoegd en bekwaam personeel. Indien een medewerker nog niet bevoegd is, worden direct bij aannname afspraken gemaakt over de weg naar bevoegde diplomering. De Cedergroep kan daarbij ondersteunen.

Van bevoegd personeel verwachten we dat de bekwaamheid wordt onderhouden door jaarlijkse professionalisering. Professionalisering en carrièreontwikkeling worden in het functioneringsgesprek geagendeerd. Indien de resultaten van de leerlingen van een docent achterblijven, vragen we van de docent om aan te tonen dat professionalisering wordt gekozen die erop gericht is de resultaten te verbeteren. Daarnaast bestaat er de mogelijkheid tot collectieve- en/of teamscholing om aan de gestelde doelen te voldoen.

b. Het beleid inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding, bedoeld in artikel 32d lid 2 WVO;

De Cedergroep streeft naar evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen binnen de teams van medewerkers en nadrukkelijk ook binnen de schoolleiding. Bij het vervullen van vacatures op elk niveau is dit een punt van aandacht. De Cedergroep heeft dit streven nadrukkelijk vastgelegd (document evenredige vertegenwoordiging).

In het verlengde hiervan streeft de Cedergroep ernaar dat het personeelsbestand een afspiegeling is van de samenstelling van de bevolking. Voor leerlingen van diverse etnische achtergrond dienen er rolmodellen te zijn binnen het team van medewerkers op elke school.

c. De maatregelen met betrekking tot het personeel die bijdragen aan de ontwikkeling en de uitvoering van het onderwijskundig beleid; en

d. Het pedagogisch-didactisch handelen van het onderwijspersoneel.

De kerncompetenties van een docent op het VLC om het schoolplan te realiseren:

1. Vakinhoudelijke en vakdidactische beheersing. Beheerst vakinhoudelijke en vakdidactische kennis en vaardigheden. Is op basis daarvan in staat, relevante expertise over te dragen aan leerlingen maar ook aan anderen (bijvoorbeeld collega's). Werkt gedifferentieerd en sluit aan bij het niveau van de leerling, waardoor de leerling gesteund, maar ook uitgedaagd wordt. Onderhoudt actief vakinhoudelijke en didactische kennis, legt relaties met andere vakken en de belevingswereld van de leerlingen. Verandert de eigen werkwijze, prioriteiten of planning wanneer de situatie daarom vraagt.

2. Begeleiden van individuele en groepen leerlingen. Is in staat de leerlingen te ondersteunen in hun eigen leerproces en hen te inspireren tot zelf-ontdekkend leren. Biedt leerlingen in een veilige leer- en werkomgeving op een coachende of sturende wijze houvast en structuur ongeacht hun leerproblematiek. De leerlingen zijn daardoor in staat om zelfstandige keuzes te kunnen maken, zodat zij zich verder kunnen ontwikkelen. De docent signaleert verschillen en biedt een juiste diversiteit in didactische en pedagogische aanpak. Is in staat kwaliteiten van leerlingen te herkennen en te benoemen, waardoor leerlingen in staat zijn hun loopbaanontwikkeling vorm te geven.

3. Inlevingsvermogen. Voelt aan wat anderen (individen of groepen) bezighoudt en verplaatst zich in hun beleevingswereld. Toont respect en staat open voor collega's, leerlingen, ouders en andere partijen buiten de school.

4. Samenwerken. Realiseert een effectief, transparant en veilig werk- en leerklimaat binnen het VLC, de eigen vaksectie en/of afdeling. Draagt zorg voor afstemming tussen het eigen werk en dat van collega's. Reflecteert op het eigen handelen en dat van collega's en geeft zo nodig feedback.

5. Communicatie. Brengt en ontvangt boodschappen effectief. Is in staat belangrijke informatie uit gesprekken te filteren, te reflecteren en door te vragen op relevante punten. Houdt rekening met de normen en waarden die binnen het VLC gelden en toont respect voor anderen.

6. Actieve betrokkenheid bij het VLC en haar omgeving. Voelt zich verantwoordelijk voor de rol die het VLC speelt in de samenleving en handelt daarnaar.

7. Resultaatgerichtheid. Is in staat reële doelen te formuleren voor zichzelf. Begeleidt de leerlingen in het stellen van doelen en hoe deze te behalen. Stelt leerlingen in staat op een ondernemende manier te excelleren, waarbij ze verantwoordelijkheid leren dragen voor hun eigen onderwijsleerproces.

Wat is daarvoor nodig? Het belang dat we hechten aan deze docenteigenschappen kan alleen zichtbaar worden als het personeelsbeleid van de school, maar ook het beleid op het gebied van faciliteiten (scholing, gebouw, tijd en ICT) daar rekening mee houdt. Dit betekent:

- collegiale visitatie;
- scholing gericht op communicatie;
- stimulering van vakoverstijgende "projecten", thema's;
- muren weg waar het kan, bv Kunstlab, science lab;
- bewust zoeken naar mogelijkheden voor samenwerking op alle niveaus in de organisatie;
- bieden van passende ICT-faciliteiten om het onderwijs/leerproces te ondersteunen;
- bieden van tijd om (mentor) leerlingen meer individueel te volgen en te coachen
- mogelijkheden bieden aan docenten en leerlingen om nieuwe activiteiten, zowel binnen als buiten de les, te ontwikkelen en toe te passen.

'Levenslang leren' geldt zeker voor de beroepsgroep van leraren. De ontwikkelingen en mogelijkheden volgen elkaar wat dat betreft in snel tempo op. Het is dus erg belangrijk de juiste keuzes te maken. Uitgangspunt bij die keuzes is het gezamenlijk vastgestelde beleid, zoals verwoord in dit schoolplan. Kenmerkend voor de wijze waarop professionalisering vormgegeven zal worden is, dat gebruik gemaakt wordt van 'leren van en met elkaar' rechtstreeks gekoppeld aan de dagelijkse praktijk. Dit kan invulling krijgen binnen het team, maar zeker ook in samenwerking met collega's

van andere scholen.

4.2. Personeelsbeleid in samenhang met onderwijskundig beleid en ambities

De Cedergroep is er van overtuigd dat de kwaliteit van het onderwijs in de eerste plaats bepaald wordt door de kwaliteit van de docent. Wij hebben professionalisering daarom hoog in het vaandel staan en het is één van de speerpunten van de strategische agenda.

Daarnaast wil de Cedergroep dat leerlingen invloed hebben op de kwaliteit van de medewerkers. In de functioneringsgesprekken wordt de feedback van leerlingen op het functioneren van docenten nadrukkelijk meegenomen. Leidinggevende en medewerker evalueren en analyseren die feedback. Voorts kent de Cedergroep een procedure voor het benoemen van rectoren waarbij een leerling zitting heeft in benoemingsadviescommissie.

Hierna volgen de belangrijkste aandachtspunten van personeelsbeleid van het VLC voor de komende vier jaar. Deze beleidsonderdelen hangen nauw samen met de voornemens op onderwijskundig gebied:

Taakbeleid/functiehuis/functiebouwwerk

Voor de inschaling van het personeel maken we bij de Cedergroep gebruik van fuwa-omschrijvingen die op alle scholen gelden. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt voor het onderwijzend personeel (OP) en onderwijs ondersteunend personeel (OOP). Inschaling is afhankelijk van opleidingsniveau en werkervaring.

Het taakbeleid van de school wordt in overleg met de MR vastgesteld. Dit gaat bijvoorbeeld over het aantal lesgevende en niet-lesgevende taken voor docenten, de vaste voet en de deskundigheidsbevordering.

Formatie

Elk jaar wordt opnieuw berekend hoeveel ruimte er is in fte voor het OP en OOP. Na de kerstvakantie wordt een prognose gemaakt voor het schooljaar daarop. Welke lessen moeten worden gegeven en welke taken moeten er worden uitgevoerd.

Scholing

Als werkgever vinden wij het belangrijk dat al het personeel van het VLC zich blijft scholen. Medewerkers worden gestimuleerd om gebruik te maken van hun scholingsbudget en dit in te zetten voor de deskundigheidsbevordering. Scholingsmogelijkheden en het bijblijven op je vakgebied komt ook terug als gespreksonderwerp tijdens het functioneringsgesprek.

Persoonlijk ontwikkelingsplan

Elke medewerker van het VLC krijgt aan het begin van het schooljaar een startgesprek. Tijdens dit gesprek worden de doelen voor het komende schooljaar besproken. Er wordt een functioneringsgesprek gehouden en een voortgangsgesprek. Op termijn volgt er, indien nodig, ook een beoordelingsgesprek. Het verslag van het startgesprek wordt digitaal vastgelegd via de BOOT. Hetzelfde geldt ook voor het functioneringsgesprek. Via de BOOT volgt een 360 graden feedback over het functioneren van de medewerker. Hieruit volgt een ontwikkelingsplan en worden doelen vastgesteld voor het komende schooljaar of daarna.

Begeleiding nieuwe docenten

Het VLC is een opleidingsschool voor beginnende docenten, zij-instromers en stagiaires. Het VLC is aangesloten bij ROSA. Beginnende docenten volgen een inductieprogramma van drie jaar. Dit programma gaat over de begeleiding en ondersteuning door een coach en een vakcollega, intervisiebijeenkomsten en voor de eerste schooljaren een aanpassing van het takenpakket. De zij-instromers hebben een (kleine) aanstelling als docent en worden begeleid door een coach, werkplekbegeleider en de schoolopleider. Een stagiaire wordt begeleid door de vakdocent (werkplekbegeleider) en geeft in overleg zelfstandig les. Een stagiaire op het VLC volgt ook de verplichte bijeenkomsten georganiseerd door de schoolopleiders.

De Cedergroep streeft naar evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen binnen de teams van medewerkers en nadrukkelijk ook binnen de schoolleiding. Bij het vervullen van vacatures op elk niveau is dit een punt van aandacht. De Cedergroep heeft dit streven nadrukkelijk vastgelegd (document evenredige vertegenwoordiging).

5. Kwaliteitszorg

5.1. Inleiding

Met de Ceder brede systematiek van kwaliteitszorg willen we bereiken dat de onderwijskwaliteit in een cyclisch proces omhoog gaat. Meer specifiek willen we bereiken dat leerlingen zoveel mogelijk een ononderbroken leerroute doorlopen richting diplomering en dat het niveau van het gevolgde onderwijs de leerlingen uitdaagt om het beste uit zichzelf te halen.

De werkwijze van het Ceder systeem van kwaliteitszorg is beschreven in de Handleiding Kwaliteitszorg Cedergroep met bijbehorende kwaliteitsjaaragenda.

5.2. Wat wij onder kwaliteitszorg verstaan

Voor het VLC betekent kwaliteitszorg dat op elk niveau in de school gereflecteerd wordt op het eigen handelen. Dit geven we vorm door te werken vanuit de PDCA cyclus.

5.3 Hoe wij kwaliteit meten

Op het VLC maken we data inzichtelijk op het gebied van de onderwijsresultaten. Zo krijgen we zicht op slagingspercentages en doorstroomresultaten. Hiervoor werken we met een kwaliteitsmedewerker. De data worden geëvalueerd met de direct betrokken docenten, individueel en in vaksecties. Daarnaast worden, in een cyclus van drie jaar de secties gevisiteerd. In de visitatie worden de resultaten, de rol van de sectie binnen de school en de samenwerking besproken. Tevens wordt er naar aanleiding van specifieke vraagstukken vanuit de teams onderzoek gedaan m.b.v. Cum Laude. Elke sectievoorzitter heeft een account, waarmee zij de resultaten van de leden van de sectie kan raadplegen en bespreken. Tevens onderzoeken we hoe leerlingen, ouders en medewerkers het onderwijs en de begeleiding op school ervaren. We vergelijken deze resultaten met het landelijk gemiddelde, evalueren de resultaten en gebruiken deze bij verbeteringsmaatregelen.

Leidinggevenden voeren tenminste eenmaal per jaar functioneringsgesprekken met medewerkers. Voor docenten wordt als input gebruikt: de onderwijsresultaten, de lesobservaties en de schriftelijk vergaarde feedback van leerlingen. In het functioneringsgesprek worden afspraken gemaakt over ontwikkelstappen van de docent.

De scholen van de Cedergroep kennen onderling een systematiek van collegiale visitatie. Basis daarvoor is een zelfevaluatie van één van de scholen en daaraan gekoppeld een ontwikkelvraag. Een commissie vanuit de andere Cederscholen, geleid door een externe voorzitter, bestuderen de zelfevaluatie en bezoeken de school om daar te spreken met medewerkers, leerlingen en eventueel ouders. Op basis daarvan stelt de commissie een rapportage op met analyse en verbeter suggesties.

Cyclisch werken betekent dat na terugkoppeling en analyse er een verbeterplan gemaakt wordt. Dat kunnen plannen zijn van individuele docenten, van vaksecties of plannen op schoolniveau. De monitoring vindt zoveel mogelijk op dezelfde wijze plaats als de initiële meting.

5.4 Hoe wij ons verantwoorden over de onderwijskwaliteit

De rector van de school legt in de 3 maandelijks Managementrapportage verantwoording over de onderwijskwaliteit af aan de bestuurder. In deze gesprekken komen alle onderwerpen uit het inspectiekader aan bod. Op schoolniveau verantwoorden wij ons in de MR vergaderingen over onze kwaliteit, op bestuursniveau gebeurt dat in GMR vergaderingen.

Daarnaast hebben we periodiek gesprekken met ouders, klankbordgroepen en leerlingenarena's. Deze worden ingezet om aan de kwaliteit te werken; op basis van de uitkomst worden er doelen geformuleerd of wordt er beleid bijgesteld, wat in een volgende bijeenkomst weer wordt geëvalueerd. Zo streven we ernaar om cyclisch te werken en de PDCA cyclus steeds terug te laten komen in de dagelijkse praktijk.

Bijlage 1

Overzicht van de Inspectie

Lid	Standaarden	Wettelijk minimum	Eigen aspecten van kwaliteit
1	Geen corresponderende standaarden		
2A	OP 1 Aanbod OP 2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding (ook schoolondersteuningsprofiel) OR 1 Resultaten OR 2 Sociale en maatschappelijke competenties	Is beschreven: - hoe de school een doorlopende leerlijn mogelijk maakt? - hoe het burgerschapsonderwijs is ingericht? - wat de school aanbiedt qua extra ondersteuning (in relatie tot het ondersteuningsprofiel)? - hoe de school de leerlingen volgt? - welke onderwijstijd de school hanteert? - hoe de school omgaat met taalachterstanden? - welke vakken de school aanbiedt? - hoe de school omgaat met kerndoelen en referentieniveaus? - bij andere voertaal dan Nederlands: hoe de school daarmee omgaat?	
2B	OP 3 Didactisch handelen Elementen uit 2a voor zover het gaat om zaken die de wettelijke voorschriften ontstijgen	-	Welke eigen ambities heeft de school voor het onderwijsprogramma?
2C	SK 2 Pedagogisch klimaat	Is het schoolbeleid over het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat beschreven?	Welke eigen ambities heeft de school voor het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat?
2D	SK 1 Veiligheid	Zijn het veiligheidsbeleid, de monitoring van de veiligheid en de coördinatie van het anti-pestbeleid beschreven?	Welke eigen ambities heeft de school op het gebied van de veiligheid?
3A	KA2 Kwaliteitscultuur	Is beschreven hoe de school zorgt voor bevoegd en bekwaam personeel?	
3B	Geen corresponderende standaarden	-	Hoe zet men het personeelsbeleid in om

			de onderwijskundige ambities te ontwikkelen en te verwezenlijken?
3C	SK 2 Pedagogisch klimaat OP 3 Didactisch handelen	Is beschreven wat de school op pedagogisch-didactisch vlak van de leraren verwacht?	Welke ambities heeft de school met het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren?
3D	Geen corresponderende standaarden	Is het beleid over evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding beschreven?	
3 ^E	KA3 (Alleen (v)so en vo!)	Is beschreven hoe de leerlingen invloed hebben op het personeelsbeleid?	Welke eigen ambities heeft de school voor leerlingenparticipatie?
4A	OP 2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding OR 1 Resultaten OR 2 Sociale en maatschappelijke competenties OR 3 Vervolgsucces KA 1 Kwaliteitszorg KA 2 Kwaliteitscultuur KA 3 Verantwoording en dialoog	Is beschreven hoe de school monitort of het onderwijs zo is ingericht dat de leerlingen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen en het onderwijs op hun behoeften is afgestemd?	
4B	KA 1 Kwaliteitszorg KA 2 Kwaliteitscultuur KA 3 Verantwoording en dialoog	Is beschreven hoe de school verbetermaatregelen vaststelt als daar aanleiding toe is?	

Bijlage 2

Samenhang voornemens met schoolbeleidsdoelstellingen

Voornemens	Strategieën	Beleidsdoelstelling 2021-2023 (Input versie '19-'21)
Onderwijs & Leerlingbegeleiding		
"Het VLC is een school met een aantrekkelijk en duidelijk (techniek) profiel voor Mavo, Havo en VWO. Dit realiseren we door ons aanbod af te stemmen op de doelgroep/vervolgopleiding en samenwerking met de omgeving aan te gaan."	We starten met een businessclass (20/80 onderwijs) voor de Havo en werken toe naar een vak-havo.	
	We gebruiken de Makerspace om een aantrekkelijk technisch vakkenaanbod voor alle afdelingen neer te zetten en de samenwerking met het bedrijfsleven te stimuleren	Belang techniek in loopbaanperspectief versterken Makerspace
	We werken toe naar de invoer van het praktijkgerichte vak Technologie & Toepassing op de Mavo	Nieuwe Leerwegen mavo
"Het VLC is een school waar maatwerk aan leerlingen geboden wordt. Dit doen we door in de les en in ons aanbod rekening te houden met verschillen in leerwensen en mogelijkheden."	Onze docenten ontwikkelen zich verder in differentiatie, (formatieve) toetsing, activerende didactiek en het toepassen van ICT middelen om beter aan te sluiten bij de leerwensen en mogelijkheden van leerlingen.	Genormeerde toetsing en ondersteuning Onderwijs & ICT Determinatie Toetsdruk Kwaliteit van toetsen Gedifferentieerd onderwijs Kwalitatief goede les Leerbehoefte (Kwaliteitsborging ex resultaten)
	In ons onderwijsaanbod bieden we mogelijkheden aan leerlingen om te versnellen/vertragen en te verrijken.	
	In onze school werken we met een tutorsysteem dat zwakkere leerlingen in staat stelt extra ondersteuning te krijgen en sterke leerlingen uitdaagt hun kennis over te brengen.	
"Het VLC is een school waar de leerling leert om zelf de regie te nemen ten	Onze mentoren ontwikkelen zich verder en worden gefaciliteerd in het werken	

<i>aanzien van het leerproces. Dit doen we door ons ped./didactisch handelen vorm te geven volgens de principes van het coachend mentoraat (of gepersonaliseerd onderwijs)."</i>	vanuit de principes van het coachend mentoraat.	
	Binnen onze school versterken we de collegiale consultatie en intervisie ten aanzien van het vormgeven van het mentoraat.	
	In onze school is er specifieke aandacht voor het geven van feedback aan leerlingen.	
	In onze school hebben leerlingen nadrukkelijk een stem in het vormgeven van het onderwijs.	
<i>"Op het VLC leren leerlingen positief met elkaar om te gaan en verschillen tussen elkaar te respecteren."</i>	We werken met het programma Leefstijl. Hierin worden leerlingen geholpen om op een positieve manier met elkaar om te gaan.	Doorzetten Leefstijl
Personeel		
<i>"Het VLC is een school waar docenten met en van elkaar leren. Dit gebeurt in formeel en informeel verband."</i>	Bij de gesprekkencyclus maken we gebruik van inzichten uit de DOT/BOOT	
	Voor het realiseren van onze onderwijskundige doelstellingen maken we gebruik van expertgroepen	
	Collega's worden gestimuleerd/gefaciliteerd om lessen van elkaar te observeren en deel te nemen aan intervisie bijeenkomsten via de teams.	
<i>"Het VLC is een school waar docenten, net als leerlingen, worden gestimuleerd om zich te ontwikkelen. Hier is specifieke aandacht voor."</i>	In de gesprekkencyclus is er aandacht voor reflectie op het eigen leerproces en scholingswensen van mensen	Verzuim Gesprekscyclus Deskundigheidsbevordering
Organisatie		
<i>"Op het VLC wordt gewerkt vanuit heldere organisatorische eenheden die de school in staat stellen</i>	De rol en functie van de teams en de secties wordt expliciet gemaakt.	Van sectievoorzitter naar sectieleider

om haar doelen te behalen."		
	De overige functies en werkzaamheden, bijvoorbeeld taakbeleid, staan in relatie tot de onderwijskundige doelstellingen van de school.	Herijking Taakbeleid
"Op het VLC wordt doelgericht en planmatig gewerkt. Ons kwaliteitsbeleid is erop gericht om op alle beleidsterreinen heldere doelen te stellen, deze periodiek te evalueren en hierover verantwoording af te leggen."	Binnen de verschillende organisatorische eenheden is er aandacht voor het werken volgens een PDCA cyclus. Hierdoor wordt de school in staat gesteld om op verschillende niveaus het effect van onderwijskundige interventies en bijvoorbeeld onderwijsresultaten te monitoren.	

