

Schoolplan 2023-2028

Gilde Vakcollege Techniek

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
0 Stichtingsbrede informatie en beleidsdocumenten	4
Stichtingsbrede beleidsdocumenten	4
Stichtingsbreed personeelsbeleid	5
Stichtingsbreed stelsel van kwaliteitszorg	6
Introductie	7
I Missie en visie	7
II Verbinding met het koersplan van stichting CVO-AV	9
1 Leren uit de kracht van voorbeelden	9
2 Leren van en met elkaar	9
3 Samenwerken	10
4 Wendbaar zijn	11
III Visie op onze leerlingen	11
IV Onderwijs	12
OP ONDERWIJSPROGRAMMA	12
OP1 Basisvaardigheden	12
OP2 Aanbod	13
OP3 Zicht op ontwikkeling en begeleiding	13
OP4 Pedagogisch-didactisch handelen	14
OP5 Onderwijstijd	15
OP6 Afsluiting	16
VS VEILIGHEID EN SCHOOLKLIMAAT	16
VS1 Veiligheid	16
VS2 Schoolklimaat	17
OR ONDERWIJSRESULTATEN	17
OR1 Resultaten	17
OR2 Sociale en maatschappelijke competenties	18
SKA STUREN, KWALITEITSZORG EN AMBITIE	20
SKA1 Visie, ambities en doelen	20
SKA2 Uitvoering en kwaliteitscultuur	20
SKA3 Evaluatie, verantwoording en dialoog	20
V Personeelsbeleid	21
VI Bedrijfsvoering	21
1. Organisatie	21
2. Financiën	22
3. Gebouwen & faciliteiten	22
4. Communicatie	22
5. Risico-inventarisatie	23

Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van het Gilde Vakcollege Techniek voor de komende vier jaar. Binnen de sector waar het Gilde zijn identiteit aan ontleent, de techniek, is vier jaar voortuitkijken een beetje een glazen bol. Ontwikkelingen gaan hard. Wie kon vier jaar geleden voorzien dat we binnen het onderwijs actief bezig zouden moeten zijn met artificiële intelligentie en de toepassingen daarvan binnen onze eigen school en het bedrijfsleven?

Het plan dat voor u ligt, gaat dan ook uit van de situatie zoals hij nu is en de verwachtingen en ontwikkelingen die vanuit onze kijk en het bedrijfsleven nodig zijn om leerlingen goed voor te bereiden op de toekomst die voor een groot deel onzeker is.

Niet alleen techniek staat daarin centraal, maar vooral ook de mensvorming.

Bedrijven geven aan dat het zeer belangrijk is dat leerlingen goede communicatieve vaardigheden hebben, dat ze zich kunnen bewegen in verschillende milieus en dat ze daarin flexibel kunnen zijn.

De richting zoals nu beschreven in dit plan, wordt jaarlijks tegen het licht gehouden en bijgesteld. De ambities worden per schooljaar vertaald in doelen en vastgesteld in ons jaarplan.

Krijn Redert
directeur Gilde Vakcollege Techniek

0 Stichtingsbrede informatie en beleidsdocumenten

Locatie Gilde Vakcollege Techniek is één van de schoollocaties van Stichting Christelijk Voortgezet Onderwijs voor de regio Alblasserwaard-Vijfheerenlanden (Stichting CVO-AV). Stichting CVO-AV is sinds 2011 het bevoegd gezag van zowel Christelijke Scholengroep De Hoven (BRIN-nummer 00YH) als Heerenlanden College (BRIN-nummer 17XU).

Zowel organisatorisch, strategisch als onderwijsinhoudelijk staan de afzonderlijke locaties van de Stichting in de beleidsuitvoering centraal. Elke locatie heeft haar eigen specifieke identiteit en onderwijskundige invulling.

De directie binnen Stichting CVO-AV bestaat uit de locatiedirecteuren/-rectoren en hun teamleiders. Zij doen hun directiewerk onder verantwoordelijkheid van het College van Bestuur, gecontroleerd en geadviseerd door de Raad van Toezicht.

De ondersteuning van onderwijsgeven, directie en bestuur vindt deels op de locaties zelf en deels vanuit een Algemeen Ondersteunende Dienst (AOD) plaats. De AOD staat onder leiding van een directeur AOD en bestaat uit twee teams, namelijk team Advies, Beleid en Coördinatie en team Administratie en Services.

Daarnaast werkt het College van Bestuur met een team Bestuursondersteuning, bestaande uit een bestuursondersteuner en verschillende taken/rollen met betrekking tot business control, privacy en projecten.

De Stichting is aangesloten bij Samenwerkingsverband Munio Gorinchem e.o.

Het adres van het College van Bestuur en de AOD is:

Nieuwe Walsteeg 9, Postbus 667, 4201 JH Gorinchem

Website: www.cvo-av.nl

E-mail: bestuur@cvo-av.nl

Stichtingsbrede beleidsdocumenten

De volgende documenten en tools zijn formeel onderdeel van het voorliggende schoolplan:

- o Het **identiteitsbewijs** (bijlage 1); hierin wordt de identiteit van de Stichting (wie zijn wij, waar staan wij voor, welke betekenis willen wij hebben, wat is onze belofte, missie en visie) beschreven;
- o Het **visiedocument (onderwijskundig) beleid** (bijlage 2); dit document is een nadere uitwerking van de in het identiteitsbewijs van de Stichting genoemde missie en visie op de belangrijkste thema's, specifiek het onderwijskundig beleid. Het visiedocument verbindt het identiteitsbewijs en de koers voor de komende jaren;
- o Het **koersplan 2021-2025** (bijlage 3); in dit plan wordt de koers van de Stichting beschreven;
- o Het **jaarplan** en de **begroting** (bijlage 4): in dit plan worden de jaardoelen van de Stichting voor het betreffende kalenderjaar beschreven;
- o Het **kaderformatieplan** (bijlage 5), waarin is aangegeven welke stichtingsbrede afspraken er zijn met betrekking tot de inzet van mensen en middelen en welke vormgeving van onderwijs, begeleiding en organisatie daarmee wordt gerealiseerd;
- o Het kaderbeleid **professionalisering** (bijlage 6), waarin staat beschreven hoe wij werken aan onze ambitie een leerorganisatie te zijn;
- o Het **kaderbeleid toetsing en examinering** (bijlage 7), waarin de stichtingsvisie, kaders en uitgangspunten staan beschreven;
- o Het **jaarverslag** en de **jaarrekening** (bijlage 8), waarin verantwoording wordt afgelegd over het gevoerde beleid in het betreffende jaar, het profiel van de organisatie en de visie van het bestuur worden beschreven en de jaarcijfers worden gepresenteerd;

- o Het **ondersteuningsplan** (bijlage 9) dat door het regionale samenwerkingsverband Gorinchem e.o. (PasVorm) is opgesteld en vastgesteld en waarin scholen overstijgend wordt aangegeven is welke voorzieningen worden getroffen voor leerlingen met specifieke begeleidingsbehoeften;
- o Het **sponsorbeleid** (bijlage 10), waarin de beleidsmatige regulering van sponsoring beschreven staat;
- o Overige stichtingsbrede **beleidsdocumenten** (zie bijlage 11 voor een overzicht hiervan); het geheel van beleidsdocumenten is als een soort “handboek organisatie en beleid” binnen de Stichting digitaal toegankelijk gemaakt via het intranet.

Stichtingsbreed personeelsbeleid

Het stichtingsbrede personeelsbeleid is beschreven in een aantal beleidsdocumenten, waarvan het kaderbeleid professionalisering reeds genoemd is. In bijlage 11 staan de overige documenten die betrekking hebben op het personeelsbeleid genoemd. Op enkele specifieke elementen wordt hieronder een korte toelichting en/of samenvatting gegeven:

- *Hoe wordt voldaan aan de bevoegdheidseisen van het personeel en op welke wijze onderhouden teamleden hun bekwaamheden?*

Voor het voldoen aan de bevoegdheidseisen wordt de cao gehanteerd en de vastgestelde termijnen, waarbij eventuele verlengingen altijd om een specifiek besluit van het College van Bestuur vragen. Met alle niet-bevoegde personeelsleden worden afspraken gemaakt ten aanzien van het halen van de bevoegdheid. Deze afspraken worden in gesprekken gevolgd en minimaal jaarlijks geëvalueerd. Stichting CVO-AV vult elk jaar de IPTO in met een bevoegdheden tabel. Hoe teamleden hun bekwaamheden onderhouden staat beschreven in het kaderbeleid professionalisering en de jaarlijkse professionaliseringsplannen van de locaties. De gesprekscyclus is daar onderdeel van.

- *Welke personele maatregelen worden genomen die bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid?*

Dit is een onderdeel van de gesprekscyclus, zoals beschreven in het beleid loopbaanontwikkeling. Het is een van de vragen in het format en komt jaarlijks aan bod in de gesprekken. Daarnaast heeft Stichting CVO-AV een beleid ten aanzien van ontwikkeltijd. Dit is beschreven in het kaderformatieplan.

- *Hoe wordt het pedagogisch en didactisch handelen van het onderwijspersoneel vormgegeven?*

Dit wordt op individueel niveau vormgegeven binnen de gesprekscyclus met elementen als lesbezoeken en feedbackscans van collega's en leerlingen, gekoppeld aan en gevoed door het stichtingsbeleid waarbij het werken vanuit verbondenheid, autonomie ondersteuning en competentie versterking alsook de progressiegericht benadering centraal staat. Op schoolniveau wordt middels de jaardoelen zoals beschreven in het jaarplan en/of het professionaliseringsplan van de schoollocatie vormgegeven aan het onderhouden van het pedagogisch en didactisch handelen. Een belangrijk onderdeel daarbij is ook Opleidingsschool Rivierenland, van waaruit de visie op het pedagogisch en didactisch handelen van docenten wordt gevoed en gevormd.

- *Hoe kunnen de leerlingen invloed hebben op het personeelsbeleid? Welke ambities heeft de school voor leerlingenparticipatie?*

Dit staat beschreven in het kaderbeleid leerlingenparticipatie. Leerlingen zijn lid van de GMR en van de deelraden. Leerlingen worden betrokken bij loopbaanontwikkeling-/functiemixgesprekken. Schoollocaties zijn vrij om hier binnen het kaderbeleid invulling aan te geven.

- *Hoe staat het met het beleid inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding?*

Er is geen specifiek beleid ten aanzien van dit punt. Verantwoording is elk jaar onderdeel van het jaarverslag van de Stichting.

Stichtingsbreed stelsel van kwaliteitszorg

In het kader van kwaliteitszorgbeleid wordt er binnen de Stichting met twee beleidscycli gewerkt: een kaderstellende, stichtingsbrede en op kalenderjaar gebaseerde beleidscyclus die door het College van Bestuur wordt gehanteerd en een beleidscyclus die daarbinnen per schooljaar door de schoollocaties wordt gehanteerd.

De kaderstellende, stichtingsbrede beleidscyclus loopt synchroon met de activiteiten rond begroting en jaarrekening, met dien verstande dat er twee keer per jaar, in september en februari, een voortgangsrapportage van het College van Bestuur aan de Raad van Toezicht uitgebracht wordt.

In stichtingsbrede documenten zoals het identiteitsbewijs, het visiedocument, het koersplan en het jaarplan staan de doelen die de Stichting wil bereiken benoemd. Deze documenten zijn kaderstellend voor de schoollocaties. Op locatieniveau worden de doelen die de schoollocatie wil bereiken, gebaseerd op de stichtingsdoelen en aangevuld met eigen doelen, binnen gelijklopende documenten beschreven: een locatie identiteitsbewijs, een locatie koersplan/meerjarenperspectief en een locatiejaarplan. Dit jaarplan is mede de basis voor de locatiebegroting, het formatieplan en het professionaliseringsplan van de schoollocatie.

In deze documenten wordt door de Stichting en de locaties onderscheid gemaakt in de basis op orde houden (running the business) en het gericht werken aan verbeteringen (changing the business). De maatregelen met betrekking tot verbeteringen worden op stichtingsniveau middels projecten (projectmatig werken) vormgegeven. Binnen deze projecten wordt ook het bereiken van doelen gemeten en geëvalueerd. Voor de basis op orde worden 17 indicatoren jaarlijks gemeten en gemonitord bij alle schoollocaties. De locaties worden daarbij ondersteund door een adviseur onderwijskwaliteit. Daarnaast bezoekt het College van Bestuur de schoollocaties elke zes weken. Op basis van beleidsevaluaties en andere ontwikkelingen op de schoollocatie wordt steeds een geactualiseerd eigen locatiejaarplan voor het volgende schooljaar opgesteld.

Aan het begin van het nieuwe schooljaar vindt (onder meer aan de hand van de eindevaluatie van het afgelopen schooljaar) een “finetuning” van dit jaarplan plaats, dat na goedkeuring door het College van Bestuur voor dat schooljaar geldt als het resultatenplan voor de schoollocatie en daarmee als managementcontract voor de locatiedirecteur. Halverwege het schooljaar vindt een tussenevaluatie plaats tussen de bestuurder en de locatiedirectie plaats, waarin het bereiken van de doelen geëvalueerd en gemonitord wordt.

Met het bovenstaande heeft de schoollocatie de elementen van de kwaliteitscirkel (Plan, Do, Check, Adapt/Act) als vaste terugkerende gebeurtenissen laten terugkomen, zowel in de jaarplanning als in de “levenscyclus” van het meer omvattende beleidskader.

Ten behoeve van de horizontale verantwoording publiceren de schoollocaties relevante gegevens op de websites van zowel de schoollocatie als van “Scholen op de Kaart” (Vensters voor verantwoording). Het jaarverslag van de Stichting, inclusief het aandeel van de schoollocaties hieraan, wordt na 1 juli gepubliceerd op de website van de Stichting.

Introductie

Gilde Vakcollege Techniek is een vmbo-school met een breed aanbod binnen de techniek en is gevestigd in Gorinchem. Het Gilde verzorgt vmbo-onderwijs aan leerlingen in de basisberoepsgerichte leerweg, de kaderberoepsgerichte leerweg, de gemengde leerweg en havo in de onderbouw. Dit laatste vindt plaats onder de noemer Techniekhavo en is een samenwerking met Calvin uit Hardinxveld-Giessendam en Lyceum Oudehoven uit Gorinchem, beide ook behorend tot Stichting CVO-AV.

Naast vmbo-onderwijs verzorgt het Gilde ook mbo-onderwijs op niveau 2 en 3. Dit gebeurt alleen in de bbl-variant, onder licentie, verantwoordelijkheid van en in samenwerking met ROC Rivor uit Tiel. Op het vmbo van het Gilde zitten ongeveer 700 leerlingen in het vmbo en 140 in het mbo (teldatum 01-10-2023). Het Gilde kent een locatiedirectie van vijf personen. Naast de directeur zijn er 4 teamleiders voor het vmbo en één teamleider voor het mbo.

Het streven is om in de samenstelling van de schooldirectie een afspiegeling te zijn van het onderwijs dat het Gilde verzorgt. Dat wil zeggen dat we een evenredige verdeling willen zien van leidinggevenden met een technische achtergrond en een achtergrond in de algemeen vormende vakken.

I Missie en visie

1 Wat we willen betekenen

Als Gilde laten we zien dat techniek werkt. Jongeren van 12 tot 20 jaar die graag met hun handen werken en praktisch les willen, bieden we een volledige ontwikkeling tot technisch vakmanschap. Na hun opleiding kunnen ze direct aan het werk. Ook in de toekomst kunnen zij zich bij ons blijven bekwamen.

Samen met regionale technische bedrijven zorgen we voor een voortdurende stroom van technische vakmensen met een professionele werkhouding. Voor Nederland willen wij een inspirerend voorbeeld zijn van technisch vakonderwijs dat:

- motiverend werkt door uit te gaan van de leerstijl van leerlingen en vanuit de handen werkt naar het hart en het hoofd.
- gewaardeerd wordt door en nauw aansluit bij bedrijven in de technische sector.
- inzet op 'veel kunnen op één gebied' om van daaruit te werken naar een breed kennen van jezelf, van de wereld en het toekomstig werkveld.

2 Waarin wij geloven

Wij geloven in technisch onderwijs waarin persoonlijke aandacht het verschil maakt. Wij geloven in het belang van vaardigheden en het oefenen in technisch vakmanschap: voor bedrijven in de techniek zijn mensen die wat kunnen minstens zo belangrijk als mensen die wat kennen. We hanteren daarbij het 'punaisemodel': van de punt die staat voor diepgang (vakmanschap, excelleren in datgene wat je ligt en waardevol maakt) groeien onze leerlingen naar brede inzetbaarheid.

Wij geloven dat vakmanschap ook een stevige persoonlijkheid, goede algemene kennis, sociale en communicatieve vaardigheden vereist. We vinden vriendelijkheid, duidelijkheid en omzien naar elkaar belangrijk. Wij brengen onze leerlingen in aanraking met Christus als voorbeeld en Verlosser.

De Bijbel geeft ons gemeenschappelijke normen. Ons geloof spoort ons aan om ons leven serieus te nemen, om anderen te zien als onze naasten en om ons in te zetten voor de samenleving.

3 Wat wij willen zien

In onze regio zijn technische bedrijven het economische hart. Zonder bekwame, praktisch gevormde, technische vakmensen verdwijnt deze sector en wordt onze regio minder aantrekkelijk om in te leven. Gelukkig zien we dat regionale bedrijven meedenken en bereid zijn te investeren in het opleiden van jongeren in de techniek. Een sterke troef is onze stichting Wetech (*Wij laten techniek werken*) waar ondertussen heel veel bedrijven bij zijn aangesloten (www.stichtingwetech.nl).

We willen zien dat technisch vakmanschap wordt ingezet als een geweldig instrument om jonge mensen gemotiveerd bezig te laten zijn met hun eigen ontwikkeling en toekomst. Als één van de grootste vmbo-techniekscholen van Nederland bewijzen we dat het opleiden van technische 'kunnens' werkt: elke leerling krijgt een baan!

4 Waarom wij dit kunnen

We bewijzen nu al dat we in staat zijn om technische vakmensen op te leiden die het verschil maken in de regio. Ons onderwijs is een abc'tje: **activerend, betekenisvol en contextrijk** (verbonden met de omgeving). We zijn klaar voor de toekomst: we luisteren naar anderen en weten wat er leeft en wat er nodig is, binnen en buiten de school. Onze medewerkers zijn buitengewoon loyaal, vakbekwaam en daadkrachtig: wat moet gebeuren, gebeurt ook.

5 Waaraan je ons herkent

Gedurfd

Als we denken dat we iets moeten doen, dan doen we het. Ook als we daarmee de eerste zijn of iets doen dat eigenlijk onmogelijk lijkt.

Onverzettelijk

We maken serieus werk van zaken waarin we geloven en zijn daar niet gemakkelijk vanaf te brengen. Dat geldt voor onze visie op technisch onderwijs en voor de manier waarop wij invulling geven aan christelijk onderwijs.

Degelijk

Je kunt alleen aan de voorkant gedurfd zijn als je aan de achterkant je zaken goed op orde hebt. Zeker voor onze doelgroep en type onderwijs zijn duidelijkheid, structuur en weten waar je aan toe bent noodzakelijk om veilig te kunnen leren.

Toegewijd

Met bezieling staan we voor onze leerlingen en het werkveld. We luisteren naar elkaar en doen wat met de suggesties die we krijgen. Toewijding voor het vak en respect voor anderen zijn kenmerkende eigenschappen van onze leerlingen en medewerkers.

II Verbinding met het koersplan van stichting CVO-AV

1 Leren uit de kracht van voorbeelden

Het Gilde Vakcollege Techniek is één van de grootste techniekscholen met een breed aanbod binnen die sector. Dit schept in onze ogen ook verplichtingen naar anderen en we willen dan ook onze expertise en vernieuwende projecten delen met andere scholen en/of bedrijven. Daarin vinden we dat onze school een voorbeeldrol heeft. Binnen verschillende gremia is het Gilde actief om die rol te vervullen:

1. Sterk Techniek Onderwijs

Omdat het Gilde de school is met de meeste 'harde techniek' in de regio, is de directeur daardoor ook (gedelegeerd) penvoerder voor de STO-regio. Binnen STO wordt samengewerkt op het gebied van techniek met drie andere vmbo-scholen en 10 techniekverwante scholen. Binnen dit project deelt het Gilde haar expertise en levert een grote bijdrage in denk- en mankracht.

2. Bedrijfsleven

Het Gilde heeft intensieve contacten met het regionale bedrijfsleven. Via de stichting Wetech zijn bijna 300 bedrijven aan het Gilde verbonden. Zij geven gevraagd en ongevraagd feedback op onze opleidingen en wij delen onze faciliteiten en expertise met de aangesloten bedrijven. Een voorbeeld hiervan is de lasopleiding die aan onze school verbonden is.

3. Landelijk

Omdat het Gilde een grote groep technische experts/vakdocenten in dienst heeft, wordt er vanuit landelijke organisaties regelmatig op hun expertise een beroep gedaan. Daarbij is het Gilde verbonden aan de verschillende platforms vmbo en hebben verschillende collega's zitting in commissies die vanuit CITO en CvTE examens samenstellen.

Daarnaast pakt het Gilde zijn rol in nieuwe landelijke ontwikkelingen: op het gebied van de nieuwe leerweg (opvolger gemengde leerweg), de praktijkgerichte programma's binnen GL en havo en de ontwikkeling van het concept techniekhavo.

Daarnaast is de samenwerking met het ROC Rivor voor het aansluitende niveau 2 en 3 opleidingen een voorbeeld voor andere scholen in de regio. Wij ondersteunen hen bij de opzet van deze opleidingen binnen hun eigen scholen.

4. Scholen in de regio

Vanwege de expertise en mankracht op het gebied van techniek wordt er regelmatig een beroep gedaan vanuit andere scholen. Zo verzorgt het Gilde lessen binnen het primair onderwijs en schoolt zij docenten/coördinatoren techniek om deze lessen te verzorgen.

Binnen het VO ondersteunen we scholen bij het ontwikkelen van hun techniekprogramma en ondersteunen we scholen soms bij personeelsproblemen binnen de technische vakken.

2 Leren van en met elkaar

Binnen het Gilde is er een sterke vakgroepstructuur. Binnen de vakgroepen wordt er met en van elkaar geleerd, maar we zien de laatste tijd ook vanuit de behoefte om gezamenlijk zaken aan te pakken, sectie overstijgende activiteiten. Daarbij valt te denken aan de samenwerking tussen de taalsecties om gezamenlijk het taalbeleid vorm te geven. Daarnaast zien we dat de verbinding tussen praktijkvakken en theorie een natuurlijke is. Vooral bij de bètavakken zien we dat er samengewerkt wordt. Naast de voorbeelden vanuit de techniek, die bij Natuurkunde/Scheikunde worden gebruikt, zijn er ook afspraken over de aanpak van wiskunde en rekenen.

Binnen de stichting CVO-AV participeert het Gilde binnen de Opleidingsschool (OSR). De school biedt ruimschoots mogelijkheden voor stagiaires om ervaring op te doen binnen het Gilde. We zien hierin ook een wisselwerking: onze docenten leren ook van de nieuwe docenten. Hierbij valt te denken aan ICT-vaardigheden en digitaal lesgeven.

Ten slotte werkt het Gilde binnen de stichting mee aan het project Basisvaardigheden. Bij het ontwikkelen van het curriculum participeert het Gilde en deelt haar visie en ideeën, maar wordt ook gevoed met ontwikkelingen binnen andere scholen.

Binnen het management wordt er samengewerkt met de andere vmbo-scholen in de stichting. Daarbij wordt op bepaalde dossiers gezamenlijk opgetrokken en is er regelmatig overleg op directieniveau.

Ambitie leren van en met elkaar:

Docenten en management vergroten het aantal momenten dat men leert binnen en buiten de school.

3 Samenwerken

Het Gilde is een echte samenwerkingsschool. In die samenwerking gaat het Gilde uit van haar eigen kracht als basis, om vanuit die basis verbindingen te leggen met ketenpartners.

Samenwerking is geen doel op zichzelf, maar staat in het kader van het beste onderwijs voor leerlingen, kansrijk onderwijs voor leerlingen en de (regionale) maatschappelijk verantwoordelijkheid die het Gilde heeft. Daarom luistert het Gilde nauwkeurig naar de omgeving om het onderwijs regionaal in te kleuren. Vanuit die samenwerking met de omgeving heeft het Gilde vier doorlopende leerlijnen ontworpen, waarvan een deel staat en een deel in ontwikkeling is of toe is aan een herontwerp.

- Basisberoepsgerichte leerweg: doorlopende leerlijn naar niveau 2 mbo op eigen locatie.
- Kaderberoepsgerichte leerweg: doorlopende leerlijn naar niveau 3 mbo op eigen locatie.
- Gemengde leerweg: doorlopende leerlijn naar niveau 4, voornamelijk naar externen, maar mogelijk ook intern in toekomst vanuit een vraag van het bedrijfsleven. Herontwerp daarvan is nodig n.a.v. ervaring in versneltraject.
- Techniekhavo: doorlopende leerlijn naar niveau 5 (hbo). Nog in ontwikkeling.

De meest in het oog springende partners waar het Gilde aantoonbaar en structureel mee samenwerkt zijn:

- ROC Rivor in het kader van de doorlopende leerlijnen mbo 2/3 bbl.
- De Noordhoek in het kader van het programma Dokwerk.
- Calvin Hardinxveld en Lyceum Oudehoven in het kader van de Techniekhavo.
- Het technisch bedrijfsleven in de wijde regio middels stichting Wetech, de bedrijvenkring van het Gilde.
- Lokale overheden middels intensieve contacten met wethouders en beleidsmedewerkers.
- Primair onderwijs voor het geven van technieklessen op en aan de basisscholen.
- Alle vmbo-scholen en techniekverwante scholen in de regio in het kader van Sterk Techniekonderwijs.

Ambitie samenwerken:

*De voorbeeldrol die het Gilde vervult op het gebied van techniek zal vergroot worden.
We zien een behoefte aan expertise de komende jaren toenemen.*

4 Wendbaar zijn

Het karakter van de school vraagt om een organisatie die kan inspelen op nieuwe ontwikkelingen binnen de techniek. Onze bedrijvenkring speelt daarin een belangrijke rol.

Daarnaast zien we dat de populariteit van technische richtingen aan conjunctuur onderhevig is. Een voorbeeld is het effect van de stikstofcrisis op de opleiding BWI. Ook de energietransitie vraagt binnen de beroepsgerichte vakken een wendbaar gedrag van docenten en leerlingen.

Onze organisatie is daar dan ook op ingesteld. Naast experts op vakgebieden zijn er ook veel generalisten, die breed inzetbaar zijn. Binnen onze sollicitatieprocedures is daar expliciet aandacht voor. Daarnaast vinden we het belangrijk dat ook de AVO-docenten breed inzetbaar zijn. Dit heeft te maken met de opzet en visie op onze zorgstructuur waarbij de mentor de spil is van de begeleiding. Daarvoor is het van belang dat docenten meerdere vakken aan hun klas geven om het aantal contactmomenten te vergroten waardoor de docent aan de relatie met zijn leerlingen kan werken.

*Ambitie wendbaarheid:
Docenten zijn breed inzetbaar.*

*We volgen technische ontwikkelingen en
passen ons onderwijs daarop aan.*

III Visie op onze leerlingen

De missie van het Gilde luidt: *voor iedere leerling met een praktisch concrete leerstijl en interesse in techniek een passende en uitdagende opleiding aanbieden*. Dit is een veel bredere invulling van de opdracht dan het zijn van een vmbo-school in de sector techniek, zoals het Gilde voorheen was. Het Gilde richt zich nadrukkelijk op iedere leerling, met welk cognitief niveau dan ook. Daardoor is er een aanbod voor leerlingen vanuit het Praktijkonderwijs (in samenwerking met Dokwerk), voor basis- en kaderberoepsgerichte leerweg, gemengde leerweg en de techniekhavo.

De leerling wordt in onze visie gemotiveerd door te 'leren door doen'.

Leerlingmotivatie staat centraal in de onderwijsbenadering van het Gilde. De uitdagende technische leeromgeving wordt daarbij ingezet als middel. In haar aanbod kiest het Gilde voor diepgang in met name het beroepsgerichte aanbod. Met andere woorden, de brede ontwikkeling van leerlingen wordt vanuit specifiek vakmanschap vormgegeven. Het Gilde is daarin redelijk uniek in Nederland.

Het is van belang dat iedere leerling op het juiste niveau onderwijs ontvangt. We willen daarbij uit leerlingen 'halen wat er inzit' en koesteren daarbij als docenten hoge verwachtingen.

Vanaf schooljaar 2022-2023 heeft het Gilde de mogelijkheid voor een heterogene brugklas. In schooljaar 2023-2024 is dit uitgebreid met een heterogene brugklas voor gl/havo.

Onze ambitie is om deze ontwikkeling structureel te maken en leerlingen op deze manier de mogelijkheid geven om op het hoogst haalbare niveau hun opleiding af te sluiten.

Binnen het Gilde willen we werken vanuit het gedachtegoed van Gert Biesta: **kwalificeren, socialiseren en subjectivatie**. Gildeleerlingen kenmerken zich door een goede oriëntatie op bedrijfsleven en het werkveld, maar we vinden het ook belangrijk dat leerlingen zich ontwikkelen als goede burgers. Vanuit onze christelijke levensovertuiging willen we er zijn voor de ander, zicht hebben op wat de maatschappij van ons vraagt en beeld te hebben van de diversiteit binnen onze samenleving.

OP ONDERWIJSPROGRAMMA

OP1 Basisvaardigheden

Het onderwijs in basisvaardigheden bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs, de arbeidsmarkt en de samenleving.

Het Gilde heeft vanuit het karakter van de school een groep leerlingen die meer bèta dan alfa georiënteerd zijn. Dit blijkt historisch uit de examenresultaten. Er wordt significant beter gescoord bij wiskunde en natuurkunde dan voor de talen.

Binnen het Gilde is met betrekking tot **rekenvaardigheid** ervoor gekozen om het rekenonderwijs een belangrijke plaats binnen onze school te geven. Rekenlessen worden vanaf klas 1, soms apart, soms in combinatie binnen het vak wiskunde, aangeboden, waarbij het doel is dat de leerlingen het referentieniveau behalen. Daarvoor is er ook een aanbod in klas 3 en 4.

Het is van belang dat leerlingen met voldoende niveau doorstromen binnen onze eigen doorlopende leerweg. Binnen het MBO is de rekentoetsverplichting blijven bestaan en dit levert onze leerlingen een duidelijke voorsprong op.

*Ambitie basisvaardigheden:
De ontwikkelingen van basisvaardigheden
wordt gedragen door de gehele school en
resulteert in een aanbod dat vakoverstijgend is
en bijdraagt aan de kwalificatie, socialisering
en subjectivatie van onze leerlingen*

Taalvaardigheid is binnen het Gilde al sinds jaar en dag een grotere uitdaging. Dit heeft erin geresulteerd dat we in 2021 besloten hebben om een groot onderzoek in te zetten rondom de taalverwerving binnen het Gilde. Daarvoor is er een onderzoekstraject opgezet met het Expertisecentrum Nederlands.

Het doel van dit traject is om een aantal 'vooroordelen' over onze Gildeleerlingen te onderzoeken.

Er werd vaak vanuit gegaan dat onze leerlingen 'taalzwak' instromen. Daarnaast wilden we weten waarom ons handelen (lessen en ondersteuning) niet het gewenste effect hadden.

Het onderzoek liet zien dat onze leerlingen zeker in verhouding tot andere scholen taal zwakker zijn, maar dat het onderwijs dat wij binnen onze school bieden ook debet is aan de beperkte groei.

Dit heeft geresulteerd in een schoolbrede aanpak rondom taal. Dit is verwoord in ons Taalbeleidsplan, dat in 2023 geformuleerd dient te zijn.

De eerste acties zijn al ingezet: een bewustwordingsproces bij docenten (techniek en AVO) rondom het belang van een goede taalbeheersing en het promoten van lezen (een zeer toegankelijke schoolbibliotheek).

Zoals al eerder benoemd willen we graag dat onze leerlingen goed worden voorbereid op hun rol in onze maatschappij en het bedrijfsleven.

Om systematisch aan dit onderwerp te kunnen werken heeft de commissie Burgerschap, waarin een brede vertegenwoordiging vanuit de school bij betrokken is, in schooljaar 2022-2023 gezamenlijk de lijnen uitgezet voor de komende jaren.

Uitgangspunt is daarbij dat inzichtelijk wordt gemaakt wat er op het gebied van burgerschap binnen de school al gebeurt en waar de hiaten zich bevinden.

Er is bewust voor gekozen om burgerschap in combinatie met LOB vanuit de mentoren vorm te geven. Daarnaast willen we graag flexibel zijn: kunnen inspringen op de actualiteit waar dat nodig is. Een voorbeeld daarvan is de discussie rondom het stikstofbeleid. Onze leerlingen hebben daar direct mee te maken vanuit een soms agrarische of bouwtechnische achtergrond van hun ouders en/of familie. Tenslotte is er binnen het programma burgerschap ook expliciete aandacht voor onze pluriforme samenleving. Gildeleerlingen zijn een redelijk homogene groep leerlingen die weinig in aanraking komen met andere bevolkingsgroepen, maar daar vaak wel een zeer uitgesproken mening over hebben. Wij vinden het onze opdracht om leerlingen mogelijkheden te bieden om hun horizon hierin te verbreden. Vooral de lessen CKV en kunstvakken bieden hier mogelijkheden toe, maar ook de maatschappelijke stage biedt hiertoe veel kansen.

En... voor het Gilde is het vak **techniek** ook een basisvaardigheid!

OP2 Aanbod

Het aanbod bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs, de arbeidsmarkt en de samenleving.

Het Gilde bereidt de leerlingen voor op het vervolgonderwijs en samenleving door zoveel als mogelijk en wenselijk is doorlopende leerlijnen te bieden. De geïntegreerde doorlopende leerlijnen op het Gilde naar mbo-2/3 (één school, twee diploma's) zijn daar de meest duidelijke exponent van. Maar ook voor de leerlingen van de gemengde leerweg en de techniekhavo zijn dergelijke doorlopende leerlijnen in ontwikkeling. Op dit moment zijn deze er niet in de regio en vanuit het regionale bedrijfsleven is er een grote behoefte om deze leerlingen voor onze regio te behouden.

Een tweede aspect betreft de doorlopende afstemming van het aanbod met het regionale technische bedrijfsleven en de regionale overheden. Daardoor blijft de inrichting van het onderwijs voortdurend toekomstgericht en actueel. Het Gilde geeft relevante stakeholders, binnen de kaders van de wet, echt invloed op het schoolcurriculum en het onderwijsaanbod van de school.

Een derde aspect in dit kader betreft de grote nadruk op buitenschools leren. Daartoe zijn er in klas 2 (maatschappelijke) en klas 3 en 4 (beroepsoriënterende) stages ingericht die een substantieel deel van de onderwijstijd beslaan.

Ambitie aanbod:

In samenwerking met het regionale bedrijfsleven en de scholen in de regio komt er een passend technisch onderwijsaanbod op niveau 4 mbo voor leerlingen vanuit de gemengde/ nieuwe leerweg

OP3 Zicht op ontwikkeling en begeleiding

De school volgt de ontwikkeling van de leerlingen en biedt waar nodig passende begeleiding en extra ondersteuning.

Het Gilde hanteert naast de eigen toetsen ook extern genormeerde toetsen van het Cito 0-3 volgsysteem. Deze gegevens worden niet alleen gebruikt voor de begeleiding en gesprekken met leerlingen en ouders, maar zijn een belangrijke bron van data voor het Datateam. Dit team analyseert de ontwikkeling van leerlingen op macro/mesoniveau (school-, groepsniveau of sectieniveau) en probeert op grond van harde gegevens trends te analyseren, lacunes op te sporen en verbetervoorstellen te doen. Daarnaast wordt er binnen het Gilde gewerkt met de tools vanuit leerlingbespreking.nl en Kracht in Controle (KIC).

Uitgangspunt bij leerlingbespreking.nl is dat alle lesgevende docenten leerlingen feedback geven op leren en leerhouding. De leerlingen stellen op basis van deze informatie, in overleg met ouders en hun mentor, per periode vast waar ze aan dienen te werken. Op deze manier is er zicht op de ontwikkeling van de leerling en heeft de mentor meer inzicht.

Vanuit Kracht in Controle worden leerlingen gemonitord op het gebied van hun sociaal-emotionele ontwikkeling.

Leerlingen die dat nodig hebben ontvangen extra aanbod, ondersteuning en begeleiding.

Naast de reguliere extra ondersteuning die veelal individueel van aard is, zijn er drie groepen leerlingen die daarnaast extra ondersteuning en begeleiding ontvangen op het Gilde.

De eerste groep betreft de meiden. Op een overwegend jongensschool (ruim 97% is jongen) is het belangrijk extra oog en aandacht te hebben voor de meiden. Er is regelmatig overleg met een aantal docenten die fungeren als meidencoach. Zij vormen het klankbord en organiseren ook regelmatig momenten waarin de meiden onderling zaken kunnen bespreken.

Jaarlijks organiseren zij een meidendag, waarin meisjes vanuit het basisonderwijs kunnen komen proeven aan het Gilde.

Vanuit het bedrijfsleven worden ook regelmatig rolmodellen (vrouwen die binnen de techniek werken) uitgenodigd om hun ervaringen met de meiden te delen.

Een tweede groep betreft leerlingen die wel een vmbo-advies hebben, maar door bijkomende problemen niet of moeilijk in staat zijn het reguliere vmbo-onderwijs te volgen. Voor deze groep heeft het Gilde in samenwerking met het praktijkonderwijs (pro) een traject opgezet onder de noemer Dokwerk. Voor Dokwerk wordt samengewerkt binnen het samenwerkingsverband Munio en het praktijkonderwijs. Leerlingen binnen Dokwerk staan ingeschreven op het Gilde en dit heeft zijn eigen POS, school- en jaarplan.

Daarnaast is de groep hoogbegaafde leerlingen binnen het Gilde groeiende. Vooral binnen de techniekhavo zien we dat er steeds meer leerlingen voor deze leerweg kiezen. Binnen het Gilde is daarvoor een docent die als hoogbegaafdheidsexpert is opgeleid en die in de begeleiding van deze leerlingen ondersteund wordt door het samenwerkingsverband.

Voor deze groep wordt er in de komende tijd nagedacht over 'inclusieve' lesplaatsen.

Ambitie ondersteuning en begeleiding:

*Het ontwikkelen van inclusieve lesplaatsen voor
specifieke ondersteuning (ASS/
hoogbegaafdheid)*

OP4 Pedagogisch-didactisch handelen

Het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren is afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen en draagt eraan bij dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen.

Het Gilde heeft als eigen opdracht geformuleerd dat secties, binnen de kaders van het algemene schoolbeleid, eigen, bij het vak passend, didactisch handelen vormgeven en zich ontplooiën tot voortdurend lerende organisatorische eenheden.

Als basis voor het didactisch handelen wordt er gewerkt vanuit de vijf (zes) rollen van de docent: gastheer, presentator, didacticus, pedagoog, afsluiter (en coach).
Iedere docent heeft daarin zijn eigen niveau en mag zich daarin ontwikkelen.
Vanuit de lesbeoordelingen door de schoolleiding en de eigen vakgroep wordt bepaald welke zaken een docent dient te ontwikkelen.

In het didactisch handelen is de rol van de vakgroep groot. Daartoe zijn er aan de systeemkant zaken ingericht, zodat secties kunnen werken vanuit hun bedoeling: leerlingen in staat stellen tot leren en ontwikkelen binnen het betreffende vakgebied.

De sectievoorzitters zijn de afgelopen jaren getraind om onderwijskundig leider van de sectie te zijn. De sectievoorzitters worden vanuit het Datateam ondersteund met data-analyses en gegevens over de opbrengsten van een sectie. Het Datateam is daar bedreven en ervaren in. Aan de structuurkant heeft de sectie een vast wekelijks werkuur. Voor het stellen en beheren van de eigen doelen worden jaarlijks de vakwerkplannen bijgesteld.

Aan de HR kant wordt de sectie ondersteund door de teamleiders, die verantwoordelijk zijn voor de HR-cyclus van individuele medewerkers en de sectievoorzitters ondersteunen in het leiding geven en ontwikkelen van hun sectie.

Daarbij is het van belang om regelmatig intervisiemomenten en onderlinge lesbezoeken te faciliteren.

*Ambitie pedagogisch-didactisch handelen:
De vakgroepen plannen cyclisch
intervisiemomenten, waarbij didactiek en
pedagogisch handelen centraal staat.*

OP5 Onderwijstijd

Rust en structuur in het dagelijks ritme is voor veel leerlingen van het Gilde belangrijk. Als er rust is in de basis, is er ruimte om tot ontwikkelen te komen. Het Gilde wil daarom lesuitval tot het minimum beperken. Ons streven is dat alle lessen worden opgevangen. Alleen op de randuren krijgen de leerlingen vrij indien nodig. Het ideaal is dat de geplande onderwijstijd zoveel mogelijk hetzelfde is als de gerealiseerde onderwijstijd.

Door het lerarentekort zien we wel dat dit steeds lastiger wordt om te realiseren. Iedere docent heeft S-uren, waarin hij/zij de mogelijkheid heeft om klassen op te vangen en onderwijs te verzorgen.

Daarnaast is er, in aansluiting op de bedoeling van de school, relatief veel onderwijstijd ingeruimd voor het beroepsgerichte vak. In de onderbouw betreft dit een derde van de tijd, in de bovenbouw vmbo de helft. Ook is er veel onderwijstijd ingeruimd voor buitenschools leren in de vorm van stages. In de bovenbouw betreft dit ongeveer 7-8 weken, wat overeenkomt met ca. 12% van de totale onderwijstijd. Het aantal effectieve lesweken voor met name de AVO-vakken en het aantal geplande uren voor AVO-vakken is daardoor niet ruim. Dit is echt een bewuste keuze, maar soms wel op het scherpst van de snede met het oog op de te behalen onderwijsresultaten bij de AVO-vakken.

De voorbereiding, uitvoering en begeleiding van de praktijkvorming/stage is doeltreffend. Voor iedere leerling wordt met het stagebedrijf een stagecontract afgesloten, waarin de bedrijven toezeggen dat de leerlingen minstens één uur per stagedag actief begeleid worden door een stagecoördinator/leermeester binnen het bedrijf.

Diepgang en onderdompelen is het onderliggende credo. Het Gilde kiest daarom voor blokstages van 2, 3 of 4 weken, zodat leerlingen echt een aantal weken achter elkaar bij een bedrijf werken en diepgaande kennis en ervaringen opdoen van de bedrijfscontext. Leerlingen weten daarna doorgaans erg goed een bepaalde technische richting of bedrijfsomgeving wel of niet bij hen past.

De eigen opdracht die het Gilde in deze heeft geformuleerd is niet alleen om de stage doeltreffend vorm te geven maar ook van de hoogste kwaliteit. Daarom wordt iedere leerling iedere stageperiode bezocht door zijn of haar vakdocent. Daarnaast verlangt het Gilde van de bedrijven waar de leerlingen stagelopen dat deze bedrijven echt investeren in de begeleiding en daar tijd, ruimte en middelen voor vrijmaken (minstens één klokuur per dag). Het Gilde streeft ernaar om alleen te werken met bedrijven die zijn aangesloten bij de bedrijvenkring Stichting Wetech. Hierin houden bedrijven elkaar scherp op deze kwaliteitsafspraken. Leerlingen kunnen een stageplaats zoeken op de stagemarkt van de Wetech-bedrijven. Leerlingen worden voorbereid en getraind om zelf op bedrijven af te stappen. Op die manier wordt het ondernemend gedrag van leerlingen gestimuleerd.

OP6 Afsluiting

Het programma van toetsing en afsluiting is geformuleerd in het PTA. Als basis voor dit PTA is het kaderbeleid toetsing en examinering geformuleerd.

Vanuit de PDCA-cyclus wordt er jaarlijks door de examencommissie een evaluatie rondom de gang van zaken rondom het examen gehouden, waaruit aanpassingen en aanscherpingen voor het komende schooljaar worden geformuleerd.

VS VEILIGHEID EN SCHOOLKLIMAAT

VS1 Veiligheid

Veiligheid en een veilige omgeving heeft op het Gilde een tweeledige betekenis. Naast sociale en psychische veiligheid heeft de fysieke veiligheid bijzondere aandacht. Dit is gerelateerd aan het type onderwijs dat het Gild biedt. In de technische vaklokalen zijn veel machines en apparaten die bij verkeerd gebruik een risico zijn voor fysieke veiligheid van zowel leerlingen als docenten.

Naast het hanteren en toezien op de reguliere Arbo-normen, vanuit het geformuleerde Arbobeleid (zie bijlage) en de eigen veiligheidsregels, realiseert het Gilde veiligheid in het praktijklokaal met name door de cultuur binnen de school. Dat is een cultuur van duidelijke regels, van structuur en voorspelbaarheid.

De arbo-coördinator is het aanspreekpunt en geeft advies inzake fysieke veiligheid. Jaarlijks worden alle machines in het kader hiervan gekeurd. Ook de incidentenregistratie wordt door hem bijgehouden.

De sociale veiligheid wordt jaarlijks gemonitord vanuit een ouder- en leerlingtevredenheidsenquête. Jaarlijks worden de resultaten gepubliceerd via Vensters op verantwoording en worden er waar nodig acties ingezet ter verbetering.

Binnen de school zijn er twee coördinatoren die belast zijn met het pestbeleid binnen de school. Zij zijn experts op het gebied van de aanpak van pesten en het voorkomen van pesten. Zij ondersteunen mentoren en docenten daarbij.

Binnen de stichting CVO-AV is er een kaderbeleid veiligheid m.b.t. docenten, HR-beleid, privacybeleid, de klachtenregeling en de klokkenluidersregeling.

Eén keer in de vier jaar wordt er een medewerkerstevredenheidsenquête uitgezet binnen de Stichting CVO-AV.

Binnen de school is er een vertrouwenspersoon die voor leerlingen en docenten beschikbaar is. Zij wordt jaarlijks bijgeschoold.

Een tweede aspect van veiligheid betreft het omgaan met digitale media. Vanuit de ouderraad van het Gilde wordt er jaarlijks een avond georganiseerd voor ouders met betrekking tot dit thema. Vanuit de ICT-lessen en het programma dat gebruikt wordt voor burgerschap wordt het omgaan met deze media behandeld.

Tevens onderhoudt het Gilde nauw contact met de wijkagent. Deze kent de school en haar regels en snel benaderbaar indien nodig. De wijkagent is voor ons het luisterend oor van de wijk, zodat signalen over en weer uitgewisseld worden en we waar nodig stappen kunnen ondernemen. Tenslotte wordt het welbevinden van onze leerlingen gemonitord via de periodieke vragenlijst tevredenheid en sociale veiligheid vanuit het programma Kracht in Controle.

Ambitie Veiligheid

Het Gilde is een school waar leerlingen en collega's zich veilig en gezien voelen.

VS2 Schoolklimaat

De school heeft een schoolklimaat dat bijdraagt aan het ontwikkelen van sociale en maatschappelijke competenties.

Zoals al eerder verwoord in OP0 Basisvaardigheden, OP1 Aanbod, OP3 Pedagogisch didactisch handelen en VS1 Veiligheid werkt het Gilde vanuit verschillende invalshoeken aan het schoolklimaat.

OR ONDERWIJSRESULTATEN

OR1 Resultaten

Leerlingen binnen het Gilde hebben overwegend meer aanleg voor de bètavakken dan voor de linguïstische vakken. Eén en ander heeft wellicht ook meer met interesse te maken dan met aanleg. Hoe het ook zij, er is een vast patroon zichtbaar van betere resultaten op de bèta-vakken en mindere op de talen.

Zoals al eerder genoemd bij 'Basisvaardigheden' is er de afgelopen jaren sterk ingezet op de taalkant van het Gilde. In 2021 is er, samen met het Expertisecentrum Nederlands een uitgebreid onderzoek opgezet rondom taalverwerving binnen onze school. Vanuit het onderzoek, dat meerdere jaren zal worden voortgezet, zijn een aantal nieuwe ontwikkelingen ingezet.

Er wordt een gezamenlijk taalbeleid geformuleerd dat, niet alleen vanuit de taalvakken wordt aangevlogen, maar juist vanuit de voorbeeldrol die techniekdocenten binnen onze school hebben, breed wordt gedragen. Taalgericht vakonderwijs en promotie van lezen hebben een grote prioriteit binnen de school. (Zie beleidsplan Taal).

Een tweede ambitie is dat het techniekprogramma meer behelst dan de wettelijke vereisten voor het diploma c.q. examenprogramma. Concreet betekent dit dat de leerlingen meer keuzevakken afronden of dat er meer diepgang aanwezig is in het onderwijsaanbod dan regulier vereist wordt.

Een derde ambitie is dat het aantal zittenblijvers op een minimum blijft. Zittenblijven resulteert slechts in uitzonderlijk geval tot het gewenste resultaat. Er is daarbij wel een duidelijke scheidslijn. Zittenblijven voor leerlingen binnen de basis- en kaderberoepsgerichte leerweg heeft vaak een averechts effect.

Een vierde ambitie is dat een leerling een leerweg kiest die het beste past bij zijn toekomstperspectief. Dit betekent dat er soms een keuze wordt gemaakt voor een bewuste 'afstroom'. Bijvoorbeeld een leerling met capaciteiten op het niveau van de gemengde leerweg die ervoor kiest om na het vmbo een bbl-opleiding tot vakman of technisch specialist te gaan volgen. Een dergelijke leerling is beter af in de kaderberoepsgerichte leerweg dan in de gemengde leerweg. Deze laatste is binnen het Gilde alleen bedoeld voor die leerlingen die rechtstreeks naar een niveau-4 opleiding (middenkaderopleiding) willen gaan.

Ook binnen de techniekhavo zien we dat leerlingen ervoor kiezen om de havo niet 'af te maken', maar een vervolg te kiezen binnen het mbo, waar zij in een versneld traject niveau 4 kunnen afronden en daarna toelaatbaar zijn binnen het hbo. Een ander motief is voor deze leerlingen dat zij al vroeg kunnen starten met een werken/leren variant.

Het onderbouwrendement is daarom op het Gilde vaak laag. Dit is historisch altijd al zo geweest. We doen er veel aan om leerlingen en hun ouders bewust te maken van de gevolgen van deze keuzes. Met alle leerlingen, waar dit voor geldt, worden individuele gesprekken gevoerd. Ouders worden daar uitgebreid bij betrokken.

We proberen de afstroom binnen de gemengde leerweg en techniekhavo ook te ontmoedigen door leerlingen die voldoende scores op een bepaald niveau niet toe te staan om op een lager niveau in te stromen. Heb je de capaciteiten, dan liever doubleren. Dit heeft soms als resultaat dat een leerling toch maar de schouders eronder zet.

Het Gilde heeft een eigen kijk en ambitie op vervolgsucces. Leerlingen van het Gilde komen door het grote aantal uren techniek in onder- en bovenbouw met relatief veel vakmanschapskennis, kunde en vaardigheden op het mbo. Het blijkt voor de nodige aansluitingsproblemen te zorgen, omdat Gilde-leerlingen "ver voorlopen". Om te voorkomen dat de leerlingen gedemotiveerd raken doordat ze zaken onnodig moeten herhalen zijn de doorlopende leerlijnen naar niveau 2/3 ontstaan: 1 school, 2 diploma's. De eigen ambitie die het Gilde heeft, is dat binnen deze doorlopende leerlijnen het voortijdig schoolverlaten (vsv) gereduceerd is tot 0%, dat alle leerlingen een uitstekende aansluiting op de regionale arbeidsmarkt hebben (Gildediploma = baangarantie) en Gilde-leerlingen ten opzichte van de reguliere resultaten op het mbo sneller hun diploma behalen en minder wisselen van opleiding. Gilde-leerlingen weten immers door de diepgang in het voortraject al perfect of een techniekopleiding hen past of niet.

OR2 Sociale en maatschappelijke competenties

Ook het pedagogisch klimaat in het Gilde heeft een eigen karakter.

Zoals eerder genoemd is de samenstelling van onze school niet erg divers: 97% jongens, 3% meisjes. Veel leerlingen zijn afkomstig uit de dorpen om Gorinchem heen. Veel leerlingen hebben een christelijke achtergrond. Een derde van de leerlingen is behoudend christelijk opgevoed, een derde is breed kerkelijk opgevoed en een derde van de leerling heeft geen verbinding met een kerk of geloof, maar respecteert de identiteit van de school.

Veel leerlingen komen uit een agrarisch en/of bedrijfsmatige achtergrond. Soms zijn er drie generaties binnen een familie op een open dag van het Gilde. Leerlingen lopen vaak stage in de regio en komen weinig in aanraking met steden als Rotterdam e.d.

Als school vinden we dat we de opdracht hebben om leerlingen voor te bereiden op hun plek in de maatschappij. Daarom is er binnen de school in het schooljaar 2022-2023 uitgebreid stilgestaan bij het pedagogisch klimaat in het Gilde.

We hebben daarbij ideeën van de eerdergenoemde Gert Biesta als uitgangspunt genomen. Goed onderwijs en een goed pedagogisch klimaat heeft de drieslag, kwalificeren, socialiseren en subjectivatie als uitgangspunt.

We concluderen dat het Gilde best goed is in kwalificeren. Onder kwalificatie verstaat Biesta:

- het verwerven van kennis, vaardigheden en houdingen die mensen in staat stellen iets te doen, op een bepaalde manier te handelen.
- leerlingen zich **kennis, vaardigheden en competenties** eigen maken die nodig zijn voor het kunnen participeren in de samenleving en het functioneren in het toekomstige beroepsleven.

Met betrekking tot socialisatie zien we dat onze leerlingen deels toegerust worden door de dingen die we doen, maar dat dit te beperkt is. Onder socialisatie verstaan we:

- Leerlingen worden voorbereid op hun leven als lid van een gemeenschap en maken kennis met tradities, geloof, omgangsvormen en praktijken. Die kunnen sociaal-politiek zijn, maar ook cultureel of professioneel.
- Leerlingen maken kennis met de normen en waarden van het grotere geheel, wat een samenleving kan zijn.

Betrokkenheid en **relatie** staan voorop: er wordt niet alleen kennisgenomen van het grotere geheel, maar er wordt ook een beroep gedaan op **de eigen verantwoordelijkheid**

We zien daarbij dat vooral het tweede punt ontwikkeling behoeft: wij dienen onze leerlingen meer kennis te laten maken met onze gehele samenleving, waarbij de relatie met de ander centraal staat. Dit is dan ook verwoord in ons burgerschapsbeleid op het Gilde.

Voor leerlingen is het belangrijk dat ze in aanraking komen met situaties waarin sociale maatschappelijke competenties gevormd kunnen worden. Onder andere in het kader daarvan verzorgt het Gilde bijvoorbeeld jaarlijks de herdenkingsceremonie en kranslegging bij het Indië monument, maar ook het jaarlijks verzorgen van de kerstviering in het verpleeghuis Het Gasthuis is een voorbeeld daarvan. Iets doen voor een ander is een waarde die het Gilde centraal probeert te stellen in haar pedagogisch klimaat.

Tevens zien we dat de leerlingen daarin veel meer eigen verantwoordelijkheid dienen te nemen. We dienen onze leerlingen daarin uit te dagen en mogelijkheden te geven hierin.

Als docenten moeten we ook het vertrouwen hebben dat onze leerlingen dat kunnen en dat we hen daarin durven los te laten.

Ten slotte zegt Gert Biesta dat de essentie van subjectivatie is dat de leerling moet leren een vrij, volwassen en verantwoordelijk mens in de wereld te laten worden.

Daarvoor is het belangrijk dat de **vorming** van de leerling centraal staat en het onderwerp is van gesprek. De leerling dient zijn eigen identiteit en uniciteit te ontwikkelen, zijn **autonomie** en **verantwoordelijkheid**, drijfveren en passies te ontdekken.

De vragen die daarbij de kern vormen, zijn: wie ben ik, wat kan ik en wie wil ik zijn.

Binnen het Gilde willen we leerlingen hiertoe uitrusten door burgerschapslessen, loopbaanoriëntatie, maar vooral ook het opdoen van stage-ervaring binnen bedrijven en/of het maatschappelijke veld.

Het Gilde hecht hierbij aan 'het goede voorbeeld' zijn, zoals ook het devies is van de stichting CVO-AV. We willen graag lokaal, regionaal en landelijk een voorbeeldschool op het gebied van techniek zijn. Dit betekent iets voor het gedrag dat we als docenten, schoolleiding, leerlingen en OOP laten zien binnen de school. We spreken elkaar hierop aan.

Een goed voorbeeld hiervan is het beleid rondom het gebruik van de mobiele telefoon. Afspraak is dat de leerlingen hun telefoon in de kluis leggen, maar ook docenten hebben hierin een voorbeeldrol.

Ambitie sociale en maatschappelijke competenties:

Wij versterken binnen ons onderwijs de socialiserende en subjectiverende aspecten. Bij beleid- en onderwijskeuzes vragen we ons af of dit bijdraagt aan het verwerven van sociale en maatschappelijke competenties van de leerlingen.

SKA STUREN, KWALITEITSZORG EN AMBITIE

SKA1 Visie, ambities en doelen

De school heeft een gedragen visie op goed onderwijs, heeft daarvoor ambities en doelen en stuurt op het behalen daarvan.

In algemene zin hanteren we als kwaliteitsstreven dat onze scholen op de jaarlijkse kwaliteitskaart van de inspectie minimaal op het niveau *voldoende* uitkomen (College van Bestuur, 2021). Daarnaast reflecteren we elk jaar op de tevredenheidsscores van ouders en leerlingen.

Onze jaardoelen worden vertaald en verwerkt in een kwaliteitssysteem, dat voor de gehele stichting geldt. Hierin leggen we vast wat we willen bereiken en hoe we dat willen meten. Op die manier monitoren we wat we beloofd hebben. Naast dit interne kwaliteitssysteem hebben we ook contact met stakeholders om te reflecteren op onze activiteiten. Samen met deze stakeholders zoeken we steeds naar mogelijkheden om het onderwijs (voor onze leerlingen) te verbeteren.

SKA2 Uitvoering en kwaliteitscultuur

De school realiseert de doelen voor goed onderwijs, bevordert een kwaliteitscultuur, zorgt voor randvoorwaarden en stuurt, waar nodig, tussentijds bij.

SKA3 Evaluatie, verantwoording en dialoog

De school evalueert en analyseert systematisch of zij de doelen realiseert en verantwoordt zich daarover. Ze stelt, wanneer nodig, het schoolbeleid bij en betreft interne en externe belanghebbenden in een goed functionerende dialoog.

We willen graag een lerende organisatie zijn. Op onze locatie leert iedereen, met oog voor ieders kwaliteiten. Er is ruimte voor ontwikkeling van talent, zowel voor leerlingen als voor medewerkers. Voorbeeldgedrag en de Growth Mindset zijn daarbij belangrijke uitgangspunten. De ontwikkeling van docenten in het aantal in te zetten (didactische) werkvormen en mogelijkheden om de leerlingen te activeren, te motiveren en onderwijs op maat te bieden is steeds onderwerp van gesprek. In algemene zin hanteren we als kwaliteitsstreven dat onze school op de jaarlijkse kwaliteitskaart van de inspectie minimaal op het niveau *voldoende* scoort. Daarnaast reflecteren we elk jaar op de tevredenheidsscores van ouders en leerlingen. In 2018 heeft het Gilde (kwaliteits)onderzoeken gehad vanuit de Inspectie rondom de Techniekhavo. De school heeft naar het oordeel van de inspectie haar kwaliteitscyclus voldoende, waarbij aangetekend dient te worden dat er aandacht blijft voor de PDCA-cyclus. De opbrengsten voor de individuele leerwegen scoorden in de afgelopen jaren steeds voldoende (alle indicatoren op de kwaliteitskaart van de inspectie).

Ambitie kwaliteitscultuur

Het Gilde heeft een kwaliteitscultuur die op alle niveaus vanuit de PDCA-cyclus werkt.

V Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid binnen de stichting CVO-AV is gecentreerd rondom drie thema's:

- daadwerkelijke aandacht (**relatie**),
- het ruimte bieden aan ieders eigenheid (**autonomie**)
- het erkennen en het gericht zijn op een ieders kwaliteiten en op basis daarvan tot verdere groei te komen (**competentie**)¹.

Door middel van de gesprekscyclus volgen we de ontwikkeling van de docenten en stimuleren hen om zich te blijven ontwikkelen. Daarvoor worden er vanuit de gesprekscyclus jaarlijkse voortgangsgesprekken met het gehele personeel gevoerd. Vanuit deze gesprekken worden doelen gesteld die jaarlijks worden beoordeeld en aangevuld.

Daarbij staan de persoonlijke, maar ook professionele ontwikkeling centraal. Docenten worden uitgedaagd vanuit onze ambities om zich te ontwikkelen en te ontplooiën.

We doen dit vanuit het professionaliseringsplan en de gedragscode.

Vanuit de opleidingsschool OSR ondersteunen we beginnende docenten. De schoolopleider die de docenten in opleiding begeleidt en de coaches ondersteunen (startende) docenten gedurende de eerste twee jaren naar behoefte.

Binnen het Gilde werken veel mensen vanuit het bedrijfsleven. Om de overstap vanuit het bedrijfsleven naar onze school goed te laten verlopen wordt met iedere nieuwe docent een opleidingsplan vastgesteld. Het behalen van een passende lesbevoegdheid is voor veel collega's een lange weg. Veel werknemers in het bedrijfsleven hebben via bedrijfscursussen en persoonlijke ontwikkeling carrière gemaakt. Via zij-instroomtrajecten of specifieke opleidingen voor docenten techniek wordt geprobeerd om hun eerder verworven competenties mee te laten wegen in hun opleidingen.

Daarvoor werken we samen met de Hogeschool Rotterdam en het MBO Albeda College. (Voor het behalen van de vereiste niveau 4 opleiding).

VI Bedrijfsvoering

1. Organisatie

Het Gilde heeft een complexe organisatiestructuur. Dit heeft te maken met het brede aanbod aan technische richtingen en het aanbod op verschillende niveaus.

Er zijn vier organisatorische eenheden te onderscheiden:

1. Het VMBO met daarin de basisberoepsgerichte (met LWOO), de kaderberoepsgerichte en gemengde leerweg
2. De Techniekhavo
3. De niveau 2 en 3 MBO BBL-opleidingen
4. Contractonderwijs: de regionale lasopleiding

Er wordt op alle niveaus samengewerkt en geclusterd. Dit betekent dat docenten in verschillende eenheden een rol kunnen hebben, maar ook dat binnen de eenheden clustering plaatsvindt vanwege financiële redenen.

2. Financiën

In 2022 zijn we gestart met de opzet van een nieuwe begrotingssystematiek voor het Gilde. Om voldoende inzicht te hebben is het van belang dat de verschillende organisatorische eenheden zich financieel kunnen redden. Vanaf 2023 zullen we dan ook vier aparte begrotingen binnen het Gilde opstellen.

Binnen de formatieplannen is voor iedere eenheid een verantwoording voor de inzet van middelen in relatie tot onderwijsactiviteiten. Zo ontstaat er een overzicht waarin keuzes gemaakt zijn en wat de daarbij behorende investeringen zijn.

Daarnaast wordt er gewerkt met projectbegrotingen en projectplannen voor de verschillende gesubsidieerde projecten waarbinnen het Gilde een rol speelt. Daarbij valt te denken aan de ontwikkeling van het PGP-programma techniek (techniekhavo), de 'nieuwe' leerweg (PGP) en het programma Sterk Techniek Onderwijs voor de regio Gorinchem, Altena, Molenlanden en Vijfheerenlanden.

Ambitie Financiën

Iedere organisatorische eenheid heeft een eigen begroting en formatieplan.

3. Gebouwen & faciliteiten

In januari 2025 hoopt het Gilde naar een nieuw schoolgebouw te mogen verhuizen. Dit betekent dat de exploitatie en onderhoudskosten voor de komende jaren aangepast zullen worden. Dit is nog in ontwikkeling.

Het nieuwe schoolgebouw biedt de mogelijkheid om nog beter te kunnen anticiperen op nieuwe ontwikkelingen binnen de techniek, waarbij er vanuit onze visie aandacht blijft voor de verbinding van praktijk en theorie. De architect heeft zijn ontwerp hierop gebaseerd.

4. Communicatie

Voor de interne communicatie is de Gildeweek het belangrijkste instrument. Iedere maandag beginnen we de week, via Teams, met elkaar. Om 8.00 uur 's ochtends beginnen we met een overdenking, waarna er een uitwisseling is van 'lief en leed', informatie vanuit directie en de teamleiders en vakgroepen/ collega's. De berichten worden daarnaast ook nog gedeeld via onze interne Workspace-omgeving.

Communicatie blijft binnen het Gilde een aandachtspunt: door onze complexe organisatiestructuur is het soms lastig om iedereen van alles op de hoogte te houden. We vinden dat alle personeelsleden daarin zelf ook een opdracht hebben. Te vaak merken we nog dat berichten niet worden gelezen.

Ook de communicatie naar ouders verdient meer zorgvuldigheid en aandacht. Veel zaken worden per mail en Internet gecommuniceerd en voor een deel van onze ouders (maar ook leerlingen) geldt dat zij niet genoeg digitaal vaardig hierin zijn. We hopen dat dit de komende jaren zal verbeteren.

5. Risico-inventarisatie

Belangrijkste risico's voor het Gilde Vakcollege Techniek zijn:

- **Personeel**

De afgelopen jaren zien we dat het steeds moeilijker wordt om voldoende gekwalificeerde docenten voor onze doelgroep te vinden.

Commerciële bedrijven bieden docenten aan, maar we zijn niet tevreden over de kwaliteit die deze docenten bieden. Daarnaast missen wij bij hen 'het Gildegevoel'. Ons streven is dan ook om hier geen gebruik meer van te maken. Dit betekent soms dat we tijdelijk de 'kaasschaaf' over de lessen dienen te halen om de voortgang wel te kunnen waarborgen.

Ouders worden daar altijd over ingelicht en we vragen hen om met ons mee te denken en eventueel met suggesties te komen. Het afgelopen jaar heeft dit geresulteerd in een ouder die de overstap naar onze school gemaakt heeft.

- **Complexiteit van organisatie**

Als school willen we graag kleinschaligheid uitstralen, maar dit staat in contrast met onze diverse organisatorische eenheden.

- **Financiën**

Technische ontwikkelingen gaan snel en zijn soms erg kostbaar.

De budgetten waar binnen een school mee gewerkt worden zijn vaak niet toereikend.

Afschrijvingstermijnen zijn soms veel te lang en onderhoud is kostbaar. Daarnaast is er een sterke stijging geweest van de materiaalprijzen zoals staal en hout.

Het Gilde prijst zich gelukkig met een sterke bedrijvenkring (Wetech) die regelmatig hierin bijspringt.