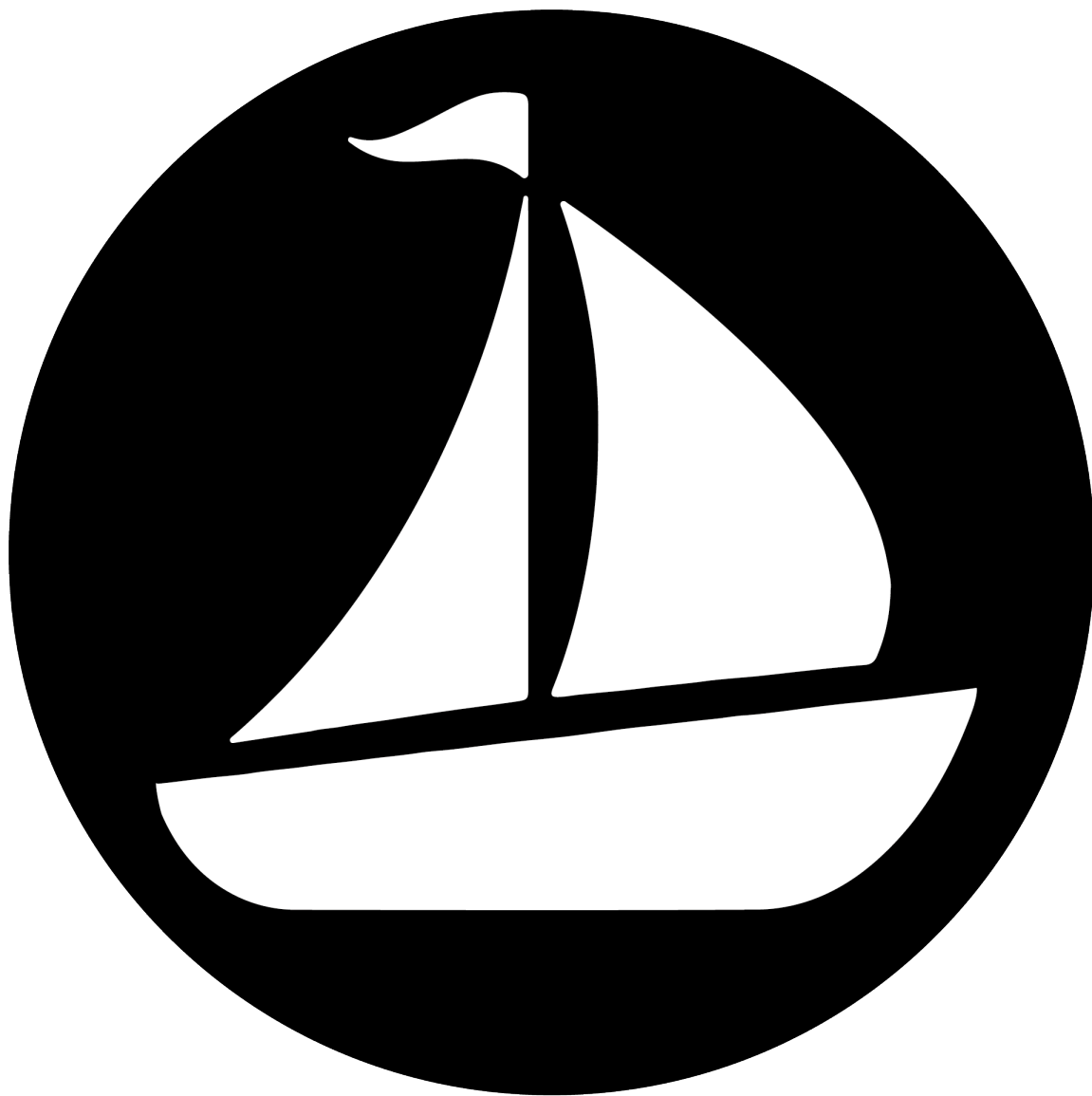




KOERS

2021 - 2025

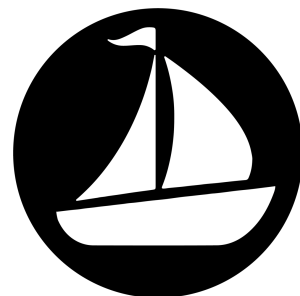


De Koers 2021-2025

Vestiging Van der Meij College

Inhoud

1. Inleiding Koers	3
2. De missie	3
3. Van der Meij College staat voor kwaliteit!.....	4
4. Vormgeving van het onderwijs.	6
4.1 Betekenisvol leren.....	6
4.2 Begeleiding op maat.....	7
5. De verantwoording van onze keuzes	9
6. De betekenis van onze keuzes	11
6.1 De organisatie afgestemd op het onderwijs	11
Cultuur	12
Het functiebouwwerk, uitgaande van de gewenste organisatie	12
6.2. De consequenties voor het personeelsbeleid	13



1. Inleiding Koers

De Koers 2021-2025 is een vervolg op en aanscherping van de versie van 2016-2020. In de Koers wordt beschreven wat onze ambities zijn, welke concrete speerpunten wij hebben om deze ambities te realiseren en welke accenten daarbij worden gelegd.

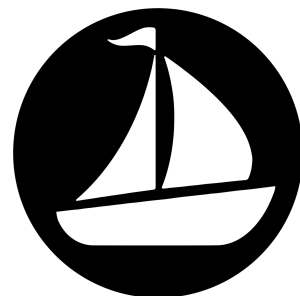
Tevens is de Koers het meerjarenbeleidskader. Het managementteam schrijft een jaarplan. De vakgroepvoorzitters schrijven hun plan van aanpak. Ter voorbereiding van de formulering van de Koers, is er met de voltallige teams gesproken over de kenmerken waaraan goed voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs moet voldoen.

2. De missie

Het Van der Meij College is een vestiging voor de bovenbouw vmbo beroepsgericht waar de Christelijke Scholengemeenschap Jan Arentsz, het Stedelijk Dalton College Alkmaar en de Openbare Scholengemeenschap Willem Blaeu intensief samenwerken. Hierdoor worden veel keuzes voor een beroepsgericht profiel voor iedere leerling mogelijk gemaakt en neemt het Van der Meij College een belangrijke rol in het onderwijsaanbod in de regio. Het Van der Meij College wordt als één school gezien door de medewerkers en niet als een vestiging van drie scholen.

Onze missie is om alle leerlingen die voor onze school kiezen, in een prettig leerklimaat, voor te bereiden op hun vervolgopleiding.

Tot 2025 zullen wij onderzoeken en ervaren in hoeverre de beroepsgerichte faciliteiten van het Van der Meij College ingezet kunnen worden voor de leerlingen van de algemeen vormende opleidingen. Zo kan de leerling leren dat je op elk niveau en met iedereen samen kunt werken in een betekenisvolle leeromgeving. Zowel met de moederscholen als met het vervolgonderwijs realiseren wij een doorlopende leer- en begeleidingslijn.



3. Van der Meij College staat voor kwaliteit!

Het Van der Meij College (VMC) zorgt ervoor dat het onderwijs bovengemiddeld voldoet aan de wettelijk eisen.

De ambitie van het VMC is zich te ontwikkelen tot een school die topkwaliteit biedt aan de leerlingen.

Meijn Kwaliteit in het leren: definitie en ambitie.

- Onze docenten weten hoe onze leerlingen leren en welke vaardigheden en competenties onze leerlingen nodig hebben om door te stromen. Rekening houdend met wat het beroepsveld van het profiel vraagt. Onze docenten passen hun onderwijs daarop aan;
- Onze docenten maken het mogelijk dat onze leerlingen beter presteren dan zij en hun ouders zouden verwachten.

Meijn Kwaliteit in schoolklimaat: definitie en ambitie.

- Onze leerlingen komen graag naar school om te leren.
- Onze leerlingen voelen zich veilig op school.
- De self-efficacy van de leerlingen wordt vergroot.

In de lessen Loopbaanoriëntatie wordt o.a. gewerkt aan de 5 loopbaancompetenties:

- Kwaliteitenreflectie: wie ben ik, wat kan ik?
- Motievenreflectie: wat wil ik, wat drijft mij?
- Werkexploratie: welk soort werk past bij mij?
- Loopbaansturing: wat wil ik worden?
- Netwerken: wie kan mij daarbij helpen?

Loopbaanbegeleiding, inclusief praktische sectororiëntatie is een onderdeel van LOB.



Ambities met betrekking tot leerlingen

Het VMC heeft de ambitie om elke leerling een uitdagend onderwijstraject te bieden, dat de leerling prikkelt om de grenzen van zijn kennis en vaardigheden te verkennen en waar mogelijk te verleggen. Tevens wordt de leerling uitgedaagd om te onderzoeken waar zijn/haar interesses liggen. Er is gelegenheid tot het maken van keuzes.

Een leerling die op het VMC onderwijs heeft gevolgd:

- durft te ondernemen;
- durft fouten te maken;
- durft uit te blinken, zich te onderscheiden;
- weet wat hij nog moet ontwikkelen / leren en doet dat ook;
- kan de opgedane kennis en vaardigheden toepassen in nieuwe situaties;
- kan op een breed terrein functioneren en een actieve bijdrage leveren aan onze samenleving op het gebied van werk en ook als lid van een gemeenschap.

Ambities m.b.t. personeel

Het VMC heeft de ambitie om met elke werknemer een uitdagend werktraject aan te gaan, waarbij de collega wordt geprikkeld om de grenzen van zijn kennis en vaardigheden te verkennen en waar mogelijk te verleggen.

Een personeelslid die op het VMC werkt:

- durft te ondernemen;
- durft fouten te maken;
- durft uit te blinken, zich te onderscheiden;
- weet wat hij nog moet ontwikkelen / leren en doet dat ook;
- kan de opgedane kennis en vaardigheden toepassen in nieuwe situaties;
- kan op een breed terrein functioneren en een actieve bijdrage leveren aan onze samenleving op het gebied van werk en ook als lid van een gemeenschap.



Om tot hoge kwaliteit te komen, zet het VMC in op de onderstaande pijlers:

- een onderwijsconcept met draagvlak in de vestiging;
- een pedagogisch didactische leeromgeving waarbinnen iedere leerling en ieder personeelslid zich veilig en gewaardeerd weet;
- een lerende, professionele organisatie.
-

Daartoe wordt op alle lagen in de school gewerkt op basis van het PDCA- principe: PLAN DO CHECK ACT.

We stellen ons doelen, voeren uit, checken of we de doelen bereikt hebben en stellen onszelf nieuwe doelen. We meten of we onze ambities realiseren met behulp van tevredenheidsenquêtes onder leerlingen, ouders en personeel.

De examenresultaten zetten we af tegen de landelijke norm en het advies van de basisschool en passen het onderwijs aan als daar aanleiding toe is.

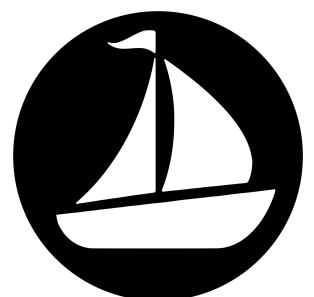
4. Vormgeving van het onderwijs.

Het onderwijs wordt vormgegeven vanuit de overtuiging dat iedere leerling op het VMC binnenkomt met individuele startcompetenties (kennis, ervaringen, vaardigheden en interesses). Daarnaast heeft elke leerling een eigen persoonlijkheid. Om tot een goed resultaat te komen, sluit het onderwijs op het VMC aan bij de competenties en persoonlijkheid van de individuele leerling.

Het onderwijs wordt ingericht op grond van twee basiskenmerken:

4.1 Betekenisvol leren

Het VMC is gehuisvest in een modern gebouw. Op de werkpleinen leren de leerlingen vanuit de beroepscontext. Het Van der Meij College biedt een eigentijds aanbod van beroepsgerichte profielvakken en keuzevakken. Oriëntatie op leren en werken met uiteindelijk aansluiting bij het vervolgonderwijs en het (regionale) bedrijfsleven zijn hierbij de uitgangspunten.



Wij werken met betekenisvolle opdrachten binnen en buiten de school. Deze opdrachten sluiten aan bij de manier van leren van onze leerlingen en dagen de leerlingen uit, daardoor wordt de kwaliteit van het leren verhoogd.

Voor de leerling betekent deze manier van leren dat hij medeverantwoordelijkheid krijgt voor het eigen leerproces en voor het schoolklimaat. Tevens ervaart hij de samenhang tussen:

- praktijk en theorie;
- vakken en afdelingen;
- school/ leerstof en beroep/maatschappij (contextrijke leeromgeving);
- kennis, vaardigheden en persoonlijke kwaliteiten.

Om bovenstaande invulling van betekenisvol leren te realiseren worden leersituaties gecreëerd die aansluiten bij de belevingswereld van de leerling, hebben de leerlingen keuze in opdrachten en krijgen zij buitenschoolse opdrachten en stages.

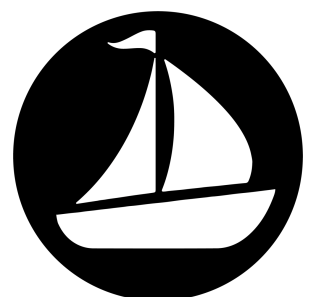
4.2 Begeleiding op maat

Het VMC biedt onderwijs in een kleinschalige, veilige leer- en werkomgeving. Door het onderwijs te baseren op de manier van leren van de leerling en aan te sluiten bij zijn talenten en interesses, zal de eventuele zorgvraag met betrekking tot het onderwijs bij veel leerlingen afnemen. Begeleiding bij specifieke ondersteuning- en leervragen buiten het eigen programma en de eigen groep wordt tot het strikt noodzakelijke beperkt. Onderwijs en ondersteuning zijn waar mogelijk geïntegreerd. Denk hierbij onder andere aan het groepshandelingsplan, de leerlingcoaches en het gebruik van lokaal 140.

Het aantal leerling die extra ondersteuning behoeven is de afgelopen jaren gegroeid. In schooljaar 2021-2022 is er een ruimte gecreëerd (lokaal 140) waar leerlingen kunnen werken onder begeleiding binnen of buiten hun rooster. Er wordt tevens door leerlingcoaches ondersteuning geboden.

Het aantal begeleiders leerling ondersteuning is teruggebracht tot twee waardoor er in korte lijnen kan worden overlegd.

Het doel is om elke leerling voldoende ondersteuning te bieden vanuit het mentoraat. Er wordt zo veel mogelijk gewerkt met twee mentoren op een klas om dit doel te bereiken.



Elk afdelingsteam is daarbij verantwoordelijk voor het onderwijs en de begeleiding van alle leerlingen binnen de desbetreffende afdeling. Begeleiding op maat betekent op het VMC dat de docent in het onderwijs verschillen tussen leerlingen herkent en erkent.

Voor de leerling betekent dit dat er keuzes zijn in het leerproces en dit benut wordt als middel om grenzen te verleggen en motivatie te vergroten.

Hij leert:

- op het niveau dat hij aan kan en wordt daarbij uitgedaagd tot meer;
- op een manier die past bij zijn leerstijl en hij wordt daarbij uitgedaagd andere leerstijlen te ontwikkelen.

Er is sprake van kwaliteit in ondersteuning als wij bieden wat nodig is om:

- de leerling de opleiding met succes te laten doorlopen ;
- de leerling zich veilig en gewaardeerd te laten voelen;
- voor iedere leerling een passende plek te helpen vinden.

De ambitie van het VMC met betrekking tot de begeleiding op maat:

- keuzemogelijkheden voor de leerling;
- examen op verschillende niveaus;
- ontwikkelen van een uitdagender programma, LWT of traject voor de betere kader leerling;
- in samenwerking met het mbo voor bepaalde leerlingen de mogelijkheid creëren om binnen het vmbo een startkwalificatie te behalen;
- de leerling inzicht geven in de keuzemogelijkheden en begeleiden naar een goed afgewogen keuze voor keuzevakken en stagebedrijf;
- met regelmaat betekenisvolle opdrachten van het curriculum vernieuwen en toevoegen;
- de competenties middels de LOB lessen verweven met het onderwijs;
- plannen m.b.t. het ontwikkelperspectief opstellen in samenwerking met leerling en ouders en vervolgens uitvoeren en evalueren;



- een doorlopende leer- en begeleidingslijn richting het mbo ontwikkelen;
- de doorlopende leer- en begeleidingslijn met de onderbouw optimaliseren;
- de borging van Positive Behaviour Support op het gebied van leren en gedrag, o.a. door het hanteren van pedagogische en didactische (groeps)handelingsplannen en het borgen van een positief en voorspelbaar leerklimaat monitoren;
- de leerling inzicht geven in de keuzemogelijkheden en begeleiden naar een goed afgewogen keuze voor het vervolgonderwijs d.m.v. loopbaan oriëntatie en begeleiding (LOB lessen en begeleiding);
- de deskundigheid van het personeel vergroten door gebruik te maken van De Transformatieve School en Lesson Study.
- leerlingen laten participeren en verantwoordelijkheid geven in de vormgeving van het onderwijs en het schoolklimaat (leerlingenraad).

5. De verantwoording van onze keuzes

Zoals in de inleiding is aangegeven, zijn de keuzes die wij maken tevens gebaseerd op de inbreng van betrokkenen bij onze locatie.

Leerlingen: zij willen variatie in de lessen, creativiteit van docenten, goede uitleg, een fijne sfeer en ook duidelijkheid, weten wat ze mogen en kunnen verwachten. Tevens zijn zij in de gelegenheid keuzes te maken in welke vaardigheden zij willen ontwikkelen binnen hun profiel of daarbuiten.

Ouders: zij benadrukken een veilig, warm klimaat, de leerling moet tevreden thuis komen. Tevens willen ouders goede resultaten. Het onderwijs dat wij bieden, moet aansluiten bij het vervolgonderwijs. De manier van lesgeven moet hun kinderen prikkelen en uitdagen. Als hun kind daarbij nog leert dat je medeverantwoordelijk bent voor de sfeer en het leren op school, dat je elkaar aan leert spreken, zou dat heel mooi zijn. Ook verwachten zij een uitstekende communicatie met de mentor en een duidelijke structuur en organisatie.

Het bedrijfsleven: geeft aan dat we ons moeten richten op de voorbereiding van het beroep, werk en een goede samenwerking met de opleidingscentra en het regionale bedrijfsleven. De vakdocenten moeten op de hoogte zijn van de laatste ontwikkelingen in het bedrijfsleven. Expliciete aandacht voor: motivatie om te blijven leren, flexibiliteit, een goede beroepshouding, communicatie, rekenen, en loopbaan oriëntatie.



Het vervolgonderwijs geeft dezelfde speerpunten aan als het bedrijfsleven.

Aandachtspunt is het komen tot gerichte afspraken (convenanten) met het vervolgonderwijs en daarvoor moet het VMC-keuzes gaan maken, focussen. Voor welke opleidingen leiden wij onze leerlingen op? Het is aan de leerling of deze een smal programma volgt binnen het eigen profiel of breed met keuzevakken buiten het gekozen profiel.

De 'moederscholen' geven aan dat er consequent vanuit het perspectief van de leerling gewerkt moet worden en dat er sprake moet zijn van een goede aansluiting van de moederschool en het VMC.

Als we de Koers afzetten tegen landelijke ontwikkelingen in het onderwijs dan sluit het VMC aan bij de actuele tendensen. De invoering van "Passend onderwijs" vraagt dat er op scholen maatwerktrajecten worden uitgezet met leerlingen. Differentiatie in niveau en manieren van leren, een beroep doen op de eigen verantwoordelijkheid en zelfstandigheid van de leerling, de erkenning van diversiteit en de organisatie in kleine teams sluiten daar goed bij aan.

Een verandering van werkwijze binnen de klas en de realisatie van een doorlopende leerlijn van klas 1 tot en met de (start-) kwalificatie in het mbo, zal het aantal vroegtijdig schoolverlaters verminderen. Het is daarbij voorwaarde dat de leerlingen graag naar school komen en dat we recht doen aan hun interesses en mogelijkheden. In die zin past de Koers dus bij het beleid op het gebied van VSV.

Tot slot is het beleid van de overheid er op gericht dat het vmbo en het mbo gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het opleiden tot een startkwalificatie.

Aangezien er op termijn sprake zal zijn van een terugloop in het aantal leerlingen in de regio, zet het VMC nadrukkelijk in op samenwerking met andere (vmbo-) scholen. Zo willen wij een dekkend onderwijsaanbod in het belang van de leerling en van de regio blijven realiseren.



6. De betekenis van onze keuzes

Gezien de keuzes die wij maken met betrekking tot onze visie op onderwijs en docentschap, komen wij tot een aantal competenties van docenten die noodzakelijk is voor de toekomst van ons onderwijs. Tevens hebben deze keuzes consequenties voor de strategische personeelsplanning.

6.1 De organisatie afgestemd op het onderwijs

De locatie als geheel werkt vanuit één gezamenlijke visie, maar de organisatie is ingericht op basis van kleine zelfstandig opererende teams per afdeling. Elk team is daarbij verantwoordelijk voor het onderwijs en de begeleiding van alle leerlingen binnen de eigen afdeling.

Vanaf 2021-2022 bestaat de directie uit een directeur. Het managementteam bestaat uit twee teamleiders. De één leidt HBR en D&P, de ander PIE, MVI en Z&W.

Er zijn vijf teams. Deze teams worden aangestuurd door teamleiders en worden gevormd rond de vijf profielvakken die de school vanaf augustus 2018 aanbiedt. Deze profielvakken zijn:

Produceren, installeren en energie

Horeca, bakkerij en recreatie

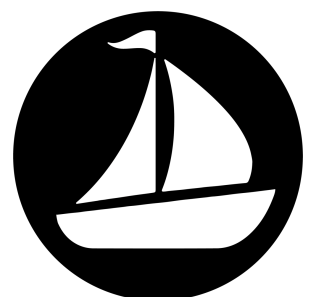
Zorg en welzijn

Dienstverlening en producten

Media, vormgeving en ICT

Het is belangrijk dat we voor deze profielen een herkenbaar beeld neerzetten voor ouders, leerlingen, docenten, vervolgonderwijs en bedrijven.

Een goede samenwerking binnen de teams en in de vestiging als geheel, blijft van essentieel belang.



Cultuur

Wij willen tot zelfstandig werkende teams komen die verantwoordelijk zijn voor de invulling van het onderwijs en de begeleiding van de leerling. Tevens zorgen wij voor een veilig en plezierig leer- en werkklimaat. Om dit te realiseren formuleren wij een ambitie voor de cultuur die wij nastreven.

Ambitie: een open, transparante cultuur waarin leerlingen en personeelsleden

- verantwoordelijkheid nemen;
- voor kwaliteit gaan en planmatig werken;
- elkaar feedback geven, kunnen ontvangen en vervolgens naar deze feedback handelen;
- reflecteren;
- op de weg naar ontwikkeling buiten de gebaande paden durven te gaan;
- initiatieven nemen;
- de buitenwereld in de school halen;
- fouten durven en mogen maken;
- elkaar waarderen, iets gunnen en zorg hebben voor elkaar;
- plezier in het leren en werken hebben.

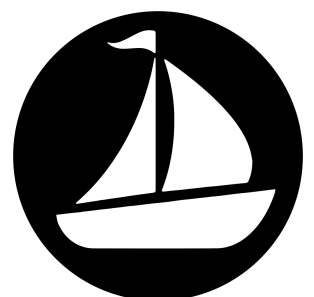
Het functiebouwwerk, uitgaande van de gewenste organisatie

Het onderwijs

Om de visie op het onderwijs te realiseren, is personeel met goede pedagogische kwaliteiten voorwaarde voor succes.

Daarnaast zijn voor de uitvoering van de Koers verschillende kwaliteiten in de locatie nodig:

- uitstekende vakkennis;
- kwaliteiten op het gebied van onderwijsontwikkeling;
- kwaliteiten op het gebied van begeleiding van collega's;
- kwaliteiten op het gebied van leiding geven;
- kwaliteiten op het gebied van leerlingbegeleiding.



Het functieboek blijft in ontwikkeling. Het zal aangepast worden als blijkt dat dit nodig is om eigentijds onderwijs te kunnen blijven bieden.

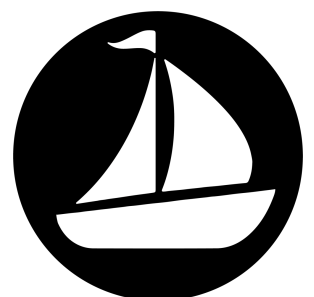
Om in de toekomst nog meer ruimte te creëren voor de docent en goed personeel voor de toekomst op te leiden, is het VMC een opleidingsschool waar studenten goede begeleiding krijgen.

6.2. De consequenties voor het personeelsbeleid

Zoals eerder beschreven beschikt iedere docent over de pedagogische vaardigheden die nodig zijn om met succes met de leerlingen op het VMC te werken.

Daarnaast zijn onderstaande drie competenties cruciaal en blijven dus de rode draad in de toekomstige ontwikkeltrajecten.

1. Weten hoe onze leerlingen leren
 - passie voor onderwijs aan deze groep leerlingen;
 - kennis hebben van actuele leertheorieën;
 - herkennen van leerstijlen;
 - in staat zijn om echt contact te maken met leerlingen;
 - het begrijpen van de leefwerelden van de leerling zonder er begrip te hoeven hebben of deze goed te keuren.
2. Pedagogisch-didactische wendbaarheid (beschikken over een flexibel pedagogisch-didactisch repertoire)
 - oog hebben voor de leerlingen zodat zij in staat zijn hun self-efficacy te vergroten;
 - differentiëren (omgaan met verschillen in niveau, motivatie en leerstijl);
 - ontwerpen van betekenisvolle opdrachten (samenhang, buiten binnen halen);
 - keuzes bieden aan individuele leerlingen;
 - naast ontwikkeling op vakgebied ook werken aan persoonlijke ontwikkeling van leerlingen.



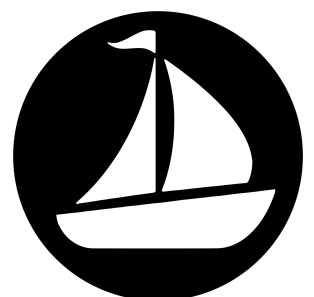
3. Reflecteren op het eigen handelen
 - alert zijn op eigen vakbekwaamheid (kennis en vaardigheden);
 - zelf in actie komen als kennis ontbreekt;
 - eigen onderwijs open en ter discussie stellen;
 - kritische dialoog voeren met (vak)collega's;
 - onderzoekende houding naar eigen onderwijspraktijk;
 - in staat om eigen werkpraktijk bij te stellen op basis van feedback;
 - bewust zijn van de eigen bijdrage aan de hele schoolse samenleving en het eigen handelen hierop kunnen bijstellen;
 - in staat zijn de eigen werkpraktijk te laten aansluiten op de ontwikkelingen binnen de school.

Binnen de teams zijn er verschillen tussen de docenten: deze verschillen liggen op het gebied van de mate van ontwikkeling met betrekking tot een bepaalde competentie, maar ook op het gebied van de mogelijkheden tot groei. De afgelopen jaren is er door alle docenten aan bovenstaande competenties gewerkt. Het hele team is geschoold in het aanleren van goed gedrag bij de leerling op basis van Positive Behavior Support. Met behulp van de methodiek Lesson Study hebben de docenten zich bekwaamd in het gezamenlijk ontwikkelen van kwalitatief goede lessen. Er is sprake van vooruitgang en er blijft worden gemonitord of de borging plaatsvindt.

Middels de methodiek van De Transformatieve School wordt gewerkt aan:

- de professionele houding van de medewerkers als individu en onderling
- het vergroten van de vaardigheden van de medewerkers om de leerlingen structuurvol te begeleiden zodat zij in een positieve context leren en opgroeien.

De ontwikkeling van docenten met betrekking tot de gewenste competenties zal blijvend gefaciliteerd worden. Een actieve leerhouding en het nemen van verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling wordt in dit verband van het team en de individuele docent verwacht.



Het VMC heeft een aantal zeer talentvolle collega's. De kennis en vaardigheden van deze docenten kunnen worden ingezet zodat andere collega's van hen kunnen leren. Doorgroeimogelijkheden worden besproken met de leidinggevende passend bij de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker.

De gesprekscyclus is reeds vastgesteld en geïmplementeerd. Deze cyclus blijft een belangrijk instrument voor de ontwikkeling en aansturing van docenten.

