

Schoolplan DaCapo College

2023-2027

DaCapo kijkt naar mij



Inhoud

Inleiding	3
Horizon 2025	4
Visie en missie DaCapo College	7
Kernopdrachten.....	10
Uitdagingen	11
Leiderschap, organisatie en cultuur	14
Kwaliteitszorg	17
Nationaal Programma Onderwijs en Masterplan basisvaardigheden	19
Thema's	20
SWV Westelijke Mijnstreek	22
Passend Onderwijs	23
<i>Supportplein</i>	23
Inclusief Onderwijs	23
Personeel, de succesfactor.....	29
Participatie van ouders/verzorgers en leerlingen	31

Inleiding

Voor u ligt het nieuwe schoolplan van het DaCapo College. De school is op 1 januari 2023 bestuurlijk overgenomen door de stichting LVO. Dat heeft LVO gedaan vanuit haar bestuurlijke verantwoordelijkheid om zorg te dragen voor een adequaat onderwijsaanbod in de Westelijke Mijnstreek.

De school heeft een turbulente periode achter de rug. Veel wisselingen in de directies en besturen, huisvesting voor het vmbo in een nieuw gebouw in de Havikstraat, Corona, enz. Onrust was ook een kenmerk voor deze afgelopen periode, onrust die zich ook manifesteerde in een aantal stevige veiligheidsissues. Naar aanleiding daarvan heeft de inspectie de school bezocht en de kwaliteit als onvoldoende aangemerkt. Dat maakt dat gestart is met een aantal herstelopdrachten die een forse impuls geven aan de ontwikkeling van de school, ook op dit gebied.

De school bestaat nu nog uit een drietal vestigingen: het hoofdgebouw op de Havikstraat, een tweede locatie voor een deel van de bovenbouw B/K op de Milaanstraat en de huisvesting van PRO/EOA op de Einighauserweg in Geleen. We komen daar verderop in dit schoolplan op terug.

Het vmbo van het DaCapo College heeft te maken met een teruglopend leerlingenaantal, mede door de demografische ontwikkelingen in de westelijke mijnstreek. Dat geldt niet voor het praktijkonderwijs. De instroom in EOA is onvoorspelbaar, gezien de ontwikkelingen in de opvang van asielzoekers en Oekraïners. Als de school ook financieel gezond wil blijven, vraagt dat om een aanpassing van het aanbod binnen het vmbo, zoals dat nu gerealiseerd wordt.

Een andere ontwikkeling die we hier alvast willen benoemen is de inclusieopdracht in het kader van passend onderwijs. Ook daar zullen we in dit schoolplan uiteraard aandacht aan schenken.

Tenslotte komen uiteraard TopsportTalentschool, STO (Sterk Techniek Onderwijs) en de bestedingen in het kader van NPO en subsidie basisvaardigheden (rekenen, taal, burgerschap en ICT-vaardigheden) aan bod.

Het schoolplan biedt een perspectief voor de komende vier jaar. Het schoolplan wordt ieder jaar uitgewerkt in een schooljaarplan. In dat schooljaarplan ligt het accent vooral op de uitwerking van ambities die geformuleerd zijn voor onze organisatie. We hanteren daarbij de in het waarderingskader van de inspectie beschreven standaarden als ondergrens van onze onderwijskwaliteit.

Dit schoolplan geeft richting, maar vraagt ook ieder jaar flexibiliteit. De afgelopen jaren hebben laten zien dat onverwachte gebeurtenissen regelmatig zorgen voor een nieuwe dynamiek. Schoolplannen die in beton gegoten zijn, blijken dan ook nauwelijks werkbaar.

Horizon 2025

Eén van de pijlers van dit schoolplan is de beleidsvisie van LVO.

LVO heeft deze beleidsvisie geschreven met als titel *Horizon 2024, onderwijs vanuit een waarderend perspectief*.

De beleidsvisie vormt de basis voor de wijze van werken binnen het DaCapo College en dus ook van dit schoolplan.

De beleidsvisie is vooral gericht op de wijze waarop we met elkaar willen werken en dus gericht op de cultuur binnen de stichting. Dat moet zichtbaar worden in ons dagdagelijks handelen, naar elkaar, naar leerlingen, naar ouders/ verzorgers, naar onze omgeving.

We volstaan hier met een samenvatting van deze beleidsvisie. De volledige tekst staat op de website van LVO.

- Heel de mens heeft waardigheid en ieder mens staat als één geheel centraal. Al onze leerlingen en medewerkers tellen mee met al hun menselijke waardigheden. Vanuit deze gedachte verzorgen we onderwijs dat voorbereidt op de uitdagingen van de wereld van vandaag en morgen. Onze scholen staan midden in de samenleving. Zo'n 2750 professionals zetten zich in voor onze leerlingen. Ze zijn deskundig, professioneel en ervaren.
- Onze scholen zijn verbonden met elkaar. We delen de visie die in de onderstaande tekst beschreven staat. De kern van deze visie wordt gevormd doordat we elkaar en onze leerlingen vanuit waardering tegemoet treden.

De leerling

- Leerlingen komen pas echt verder als we aandacht hebben voor de successen die ze boeken. Wat leerlingen nog moeten ontwikkelen, versterken we door ze aan te moedigen. We prikkelen hun nieuwsgierigheid en hebben aandacht voor wat hen motiveert.

De medewerker

- Samen worden we beter. We gebruiken elkaars talent om het beste voor het onderwijs te doen en leren elke dag van elkaar. Onderwijs wordt extra interessant als we ons richten op kansen en mogelijkheden. Aan belemmeringen of onmogelijkheden verspillen we geen energie.
- Bij LVO zijn we onderwijsprofessionals in hart en nieren die werken vanuit waarderend perspectief. We stellen ons open voor elkaars mogelijkheden. We luisteren vooral en geven de leerlingen daarmee ruimte. We oordelen dus niet te snel. Wij weten wat ons en de leerling motiveert en laten dat blijken door waardering.

De school

- De school is een bron van talent. Het is een plek waar we graag willen zijn, om er lessen te volgen of te werken. Dit maakt ons onderdeel van een geheel. Wij kennen elkaar en zien elkaar.

Bedrijfsvoering

- De middelen van LVO worden goed en gericht ingezet ten dienste van het onderwijs en de leerlingen. Slimme en efficiënte bedrijfsvoering helpen goed onderwijs mogelijk te maken.

Samen

- LVO biedt meerwaarde. We dagen elkaar uit en ondersteunen elkaar bij de belangrijkste ontwikkelingen waar het onderwijs voor staat. We zijn trots op het feit dat we elkaar waarderen en stimuleren. We zijn trots op de dingen die we doen voor de ontwikkeling van onze jongeren.

Kwaliteit

- We realiseren onze ambities. Hieruit blijkt de kwaliteit van ons onderwijs. We stellen onszelf doelen en we gaan er samen voor.
- Kwaliteit is geen belofte, maar een predicaat voor onze manier van werken. We gebruiken data om tot inzicht in de kwaliteit te komen en beter te worden.

Dialog

- We spreken elkaar aan op resultaten en werken samen aan verbetering. We staan voor onze keuzes. We nemen verantwoordelijkheid voor de resultaten. We gaan en staan voor onze school en hebben elkaar nodig om vooruit te komen. Het is vanzelfsprekend dat we ons verantwoorden over wat we doen, aan iedereen en op alle onderdelen van de organisatie. Naar iedereen die betrokken is bij onze scholen zijn we duidelijk en open. De kracht van LVO bestaat niet uit het feit dat we feilloos werken, maar uit de veerkracht waarmee we onze ontwikkelpunten aanpakken.

Huisvesting

- Thuisvesting is wellicht een beter woord, want alhoewel ‘jezelf thuisvoelen’ niet het doel van onderwijs is, maar eerder een middel, dienen schoolgebouwen veilig te zijn en aan de eisen van de moderne tijd te voldoen. Een leerling moet er graag naar binnen willen gaan en er willen verblijven. Moderne gebouwen bereiden ook voor op een plaats in de moderne maatschappij en kunnen bijdragen aan het verkleinen van kansenongelijkheid.

Visie en missie DaCapo College

DaCapo kijkt naar mij!

In vier woorden wordt hiermee de kern van de missie van DaCapo weergegeven. Missie, visie en besturingsfilosofie vormen samen de kern van waaruit DaCapo vorm wil geven aan goed onderwijs op onze scholen.

Ze vormen het fundament voor onze ambities in de komende jaren.

DaCapo kijkt naar mij heeft vervolgens ook consequenties voor onze onderwijskundige uitgangspunten.

Elementen, die we in ons onderwijs gewaarborgd willen zien, zijn de volgende:

- ✓ Individuele aandacht voor de leerling;
- ✓ Duidelijke structuur in planning/lesrooster, zodat iedereen weet waar hij/zij aan toe is;
- ✓ De zorg is ingebed in het onderwijs;
- ✓ Differentiatie op niveau en tempo waar mogelijk binnen de lessen;
- ✓ Het gebruik van studieplanners is gebruikelijk bij alle vakken [niet bij Pro of EOA];
- ✓ Leerlingen maken in een vroeg stadium kennis met de uitstroomprofielen die bij het niveau passen.
- ✓ Loopbaanoriëntatie is een rode draad in het onderwijsproces;
- ✓ Leerlingen kunnen onder schooltijd hun talenten verder ontwikkelen door het vormgeven van programma's.
- ✓ We realiseren voldoende onderwijstijd.

Visie en missie van DaCapo vragen om verdere concretisering en samen met leerlingen, ouders, omgeving en personeel te kijken naar de vulling van deze visie en missie. Hoe is de beleving van de verschillende actoren bij deze visie en missie?

We gaan daar de komende jaren met regelmaat van de klok aandacht aan schenken door verschillende activiteiten. We willen in dit traject een aantal kernwaarden formuleren voor deze school, geënt op wat tot nu toe is uitgewerkt en op de beleidsvisie van LVO, werken vanuit waarderend perspectief.

Om ervoor te zorgen dat de leerling zijn schoolloopbaan ononderbroken kan vervolgen, organiseren we een warme overdracht vanuit het primair onderwijs naar onze school. Via de leerplannen van de vaksecties laten we het onderwijs in de onderbouw goed aansluiten op dat in de bovenbouw. Ook van de onderbouw naar de bovenbouw organiseren we warme overdracht om leerlingen de best mogelijke start te bieden aan de examenfase.

We volgen, als onderdeel van ons kwaliteitszorgsysteem, onze leerlingen en leggen onze bevindingen vast in het leerlingvolgsysteem. Er is aandacht voor taalontwikkeling als onderdeel van het onderwijs in de basisvaardigheden. Daar bovenop is er extra ondersteuning voor leerlingen die achterstanden hebben. Bij taalontwikkeling dienen de kerndoelen en de referentieniveaus als leidraad voor het formuleren van het onderwijs.

Leerlingen voor wie Nederlands niet de moedertaal is, kunnen reken op extra NT2 ondersteuning. De ondersteuningsbehoefte van deze leerlingen wordt bij de instroom in het reguliere onderwijs in beeld gebracht om vervolgens planmatig vorm te krijgen.

Loopbaanoriëntatie en burgerschap zijn vervlochten in onze hele school. We zetten dit op een brede en geïntegreerde manier in om leerlingen goed te begeleiden tijdens hun schoolroute, optimaal voor te bereiden op hun keuze voor het vervolgonderwijs en voor te bereiden op hun plek in de samenleving.

Om duidelijk en transparant te communiceren met ouders en leerlingen bevatten zowel onze schoolgids als onze website de noodzakelijke informatie met betrekking tot het vakkenaanbod, de manier waarop we invulling geven aan de onderwijstijd en de wijze waarop leerlingen of ouders in contact kunnen treden met onze school in geval van vragen of klachten. Regels en afspraken over de manier waarop we op school met elkaar omgaan liggen vast in het leerlingstatuut. Onze leerlingen zijn bij de totstandkoming hiervan betrokken via de leerling vertegenwoordiging van de MR.

Voor Pro en EOA werken we deze visie hier nog wat verder uit.

Praktijkonderwijs

Na het doorlopen van het Praktijkonderwijs kunnen leerlingen zoveel mogelijk zelfstandig en volwaardig participeren in de maatschappij. Ze zijn in staat zelfstandig te werken, te wonen, hun vrije tijd zinvol te besteden en burger te zijn. Om dit te kunnen, moeten leerlingen een aantal algemene competenties ontwikkelen en daarnaast een aantal specifieke competenties, gerelateerd aan het beroep dat bij hen past. Het Praktijkonderwijs gaat daarbij uit van de individuele mogelijkheden en talenten van leerlingen.

Het Praktijkonderwijs DaCapo College biedt een aantrekkelijke, uitdagende leeromgeving met structuur en duidelijkheid over dat wat de school van de leerling verwacht. De leeromgeving prikkelt leerlingen tot nadenken over 'wat wil ik', tot oriëntatie op hun toekomstige loopbaan. De school biedt leerlingen een plezierige leeromgeving zodat zij in alle rust kunnen leren en (samen)werken. De cultuur in de school verbindt en kenmerkt zich door een sfeer van wederzijds respect en vertrouwen. Deze beide waarden vormen het cement van de schoolorganisatie. Zowel schoolleiding als leraren leveren via hun voorbeeldgedrag een belangrijke bijdrage aan de ethische en morele vorming van leerlingen. Er zijn heldere afspraken over omgangsvormen. De omgang met elkaar is open en eerlijk; de stelregel is 'afpraak is afspraak' en 'spreek elkaar aan als dit niet het geval is'. Leraren en leerlingen zijn positief naar elkaar betrokken. Leraren zijn sensitief en kennen de leefwereld van hun leerlingen. Zij voeden het zelfvertrouwen van de leerlingen. Ze zijn erop uit leerlingen in beweging te brengen om zo hun natuurlijke (latente) begaafdheid te ontdekken. Zij treden op bij gedrag dat gevoelens van veiligheid in de weg staat. De cultuur binnen de school nodigt uit tot groei, tot professionalisering en continu leren van alle betrokkenen.

EOA

Wij bieden onderwijs aan asielzoekersleerlingen en niet-asielzoekersleerlingen; leerlingen die om een of andere reden niet het Nederlands als moedertaal hebben en het Nederlands nog niet voldoende beheersen om naar het regulier onderwijs te gaan.

De grootste groep leerlingen bestaat uit asielzoekers en ontheemden/vluchtelingen.

Ons onderwijs houdt zich bezig met begeleiding en toerusting van leerlingen om een volwaardige plaats in de samenleving in te kunnen nemen. Hierbij zijn voorbereiding op een toekomstige rol in onze maatschappij, continuïteit van het onderwijs en het pedagogische klimaat van belang.

Voor een school met eerste-opvangonderwijs vormt, voor de invulling van het onderwijs, de jongere het uitgangspunt. Zijn behoeftes, capaciteiten, interesses en het door de jongere gevoelde en gedragen perspectief zijn voor het onderwijs richtinggevend. Het perspectief waarmee de jongere naar Nederland komt, is over het algemeen een toekomst in Nederland. In het merendeel van de gevallen zal het perspectief dat door de Nederlandse staat wordt voorgeschoteld, sterk afwijken van het perspectief waarmee de jongere hier gekomen is. De jongere kan op een aantal manieren op het voor hem nieuwe perspectief reageren:

- het nieuwe perspectief accepteren en zich richten op terugkeer of toekomstig verblijf in Nederland;
- het nieuwe perspectief negeren en zich niet richten op terugkeer maar op doormigratie;
- het nieuwe perspectief afwijzen en zich richten op een illegaal verblijf in Nederland.

Een jongere die net in Nederland gearriveerd is, heeft rust en ruimte nodig om zijn houding ten opzichte van dit perspectief te bepalen. De keuze van de jongere bepaalt zijn behoeftes en interesses. Wij dienen ons hierop te richten. In alles dient de school een voor de jongere veilige plek te zijn waar de jongere zichzelf kan zijn, zich kan richten op zijn eigen leervragen en contacten aan kan gaan zonder dat deze contacten gericht hoeven te zijn op 'zijn' toekomst.

Voor jongeren die vanuit onze EOA instromen in ons reguliere onderwijs geldt dat er extra aandacht is voor taalontwikkeling, met name NT2. Dit vergroot de succeskans op een snelle aansluiting in het reguliere onderwijs.

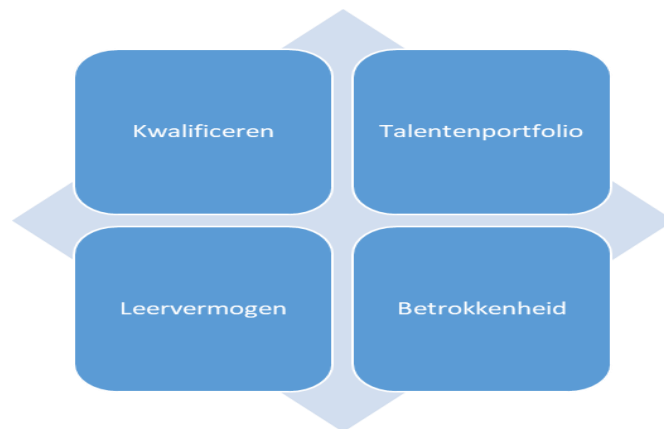
Kernopdrachten

De kernopdrachten van onderwijs

Onderwijs op het DaCapo College heeft net als op andere scholen een viertal kernopdrachten:

- Het kwalificeren van leerlingen
- Het ontwikkelen van het talentenportfolio
- Het ontwikkelen van het leervermogen van leerlingen
- Het ontwikkelen van de betrokkenheid van leerlingen (op elkaar en de maatschappij)

voor het praktijkonderwijs komt daar specifiek het toeleiden naar arbeid bij.



Ambities

Deze vier kernopdrachten worden vertaald in een aantal ambities die zoals aangegeven de komende vier jaar richting geven aan de verdere ontwikkeling van de school.

- ✓ Wij werken aan de kwaliteit van ons onderwijs
- ✓ Wij werken aan een passend onderwijsaanbod voor de leerlingen die aan ons zijn toevertrouwd
- ✓ Wij werken aan de veiligheid van onze leerlingen en medewerkers
- ✓ Wij gaan werken vanuit de bovenstaande uitgangspunten toe naar de formulering van kernwaarden voor het DaCapo College.

Uitdagingen

De komende jaren staat DaCapo College voor een aantal stevige uitdagingen.

We beschrijven deze kort en verwijzen vervolgens naar de schooljaarplannen waarin een en ander verder uitgewerkt wordt.

Formuleren van kernwaarden

Zoals al aangegeven vragen visie en missie om en verdere concretisering. Dat moet leiden tot de formulering van een aantal kernwaarden die richting geven aan ons dagdagelijks handelen. Hiermee voeden we ons interne gesprek over de doorontwikkeling van ons pedagogisch-didactisch klimaat. De schoolleiding initieert en stimuleert deze ontwikkeling in dialoog en handelen.

Thuis voor leerlingen en personeel

De school moet meer dan in het verleden zorgdragen een veilige omgeving te bieden aan leerlingen en personeel. Het DaCapo College wordt soms geconfronteerd met stevige problematieken in de situaties van de leerlingen. De mensen die hier werkzaam zijn, moeten in een voortdurende dialoog aangeven hoe ze zich willen blijven verhouden tot hun omgeving. Aangeven welke normen en waarden vanuit de missie van de school zij willen blijven hanteren. De school moet een vanzelfsprekend huis zijn voor leerlingen, maar in eerste instantie voor ons eigen personeel.

Sinds de start van dit schooljaar is een teamleider verantwoordelijk voor de portefeuille veiligheid. Hiermee kunnen zaken die betrekking hebben op dit thema beter worden opgevolgd. Bovendien vindt monitoring en analyse van incidenten plaats om adequater te kunnen handelen.

Het veiligheidsplan is geactualiseerd en beter afgestemd op de situatie op school.

Blijven zorgen voor een breed en adequaat onderwijsaanbod

Door demografische ontwikkelingen zijn er minder leerlingen die de school bezoeken. Als het DaCapo College een goed en breed aanbod wil blijven bieden voor deze omgeving is het de

vraag hoe je dat aanbod effectief en efficiënt kunt blijven vormgeven. In de tweede helft van 2023 wordt een ontwerp gemaakt dat ervoor moet zorgen dat een breed onderwijsaanbod geboden wordt dat haalbaar en betaalbaar is.

Daar staat overigens tegenover dat het praktijkonderwijs (PRO) qua leerlingenaantallen redelijk stabiel blijft, zelfs een stijgende lijn laat zien en dat instroom bij EOA onvoorspelbaar blijft.

Een adequaat en breed onderwijsaanbod wil het DaCapo College ook blijven vormgeven met de naaste burens: het Trevianum. Met deze school zullen we kijken op welke wijze we de leerlingen kunnen blijven bedienen op het grensvlak van havo en mavo.

Financiering van het onderwijs

Het DaCapo College heeft de afgelopen jaren en ook de komende jaren profijt van extra subsidies in het kader van het nationaal programma onderwijs (NPO) en het masterplan basisvaardigheden. Het gaat hier echter om eenmalige subsidies. Dat betekent dat ook de komende jaren stevige keuzes gemaakt moeten worden die onvermijdelijk consequenties zullen hebben voor het onderwijsaanbod, de wijze waarop we onze zorg kunnen inrichten, de taken die we kunnen vervullen.

Passend onderwijs

De beweging naar inclusie maakt dat ook de komende jaren steeds gekeken moet worden hoe we hier vorm aan kunnen geven. Meer leerlingen uit het (V)SO vraagt ook om meer gespecialiseerd personeel, kleinere groepen en ondersteuning met de juiste expertise voor deze leerlingen. Dat betekent dat ieder jaar weer gekeken moet worden hoe deze leerlingen op een verantwoorde wijze kunnen worden bediend.

We hebben een goed leerlingvolgsysteem dat helpt om de juiste keuzes te maken en gericht interventies te plegen in het leerproces.

Veiligheid

Gezien het gegeven dat het DaCapo College gevestigd is in een regio met een grootstedelijke problematiek is de veiligheid van onze leerlingen, maar zeker ook van ons personeel een voortdurend punt van zorg. Elders in dit schoolplan staat beschreven hoe we daar aandacht aan kunnen schenken.

Huisvesting

Het DaCapo College is nu nog gehuisvest in drie gebouwen: op de Havikstraat, Milaanstraat en de Einighauserweg. Inmiddels is besloten dat de Milaanstraat gesloten wordt en dat de leerlingen en het personeel met ingang het schooljaar 2024-2025 gehuisvest worden op de Havikstraat.

PRO/ EOA blijft nog gehuisvest op de Einighauserweg, waarbij door groei ontstane, nieuwe groepen (tijdelijk) gehuisvest worden op de Havikstraat.

Samen met het Graaf Huyn College wordt de komende jaren gekeken hoe we een adequaat en realistisch onderwijsaanbod voor het vmbo, PrO en EOA in stand willen houden voor de Westelijke Mijnstreek. Het antwoord op de vraag moet gereed zijn voor het schooljaar 2025-2026.

Personeel

Aan ons personeel wordt een apart hoofdstuk gewijd in dit schoolplan. Het blijft een zorg om goede (bevoegde en bekwame) medewerkers te vinden voor het DaCapo College. Goed zorgen voor het zittend personeel, actief werven, mensen blijven opleiden, en soms zoeken naar creatieve oplossingen zijn relevante bouwstenen voor het kleiner maken van deze zorg.

Bij werving van nieuwe collega's blijft de juiste onderwijsbevoegdheid onverminderd van belang. Door lesobservaties en evaluatiegesprekken over de lesinhoud geven we vorm aan de ontwikkeling van de bekwaamheid. Vertrekkend vanuit de DOT (digitale observatietool) wordt feedback op de verzorgde lessen geven en vindt intervisie plaats. In dit proces telt ook de stem van de leerling.

Teamoverleg is een belangrijk medium om gemeenschappelijke gedachten over de gewenste pedagogische-didactische aanpak te formuleren.

Leiderschap, organisatie en cultuur

Horizon 2024 geeft een duidelijk beeld van de cultuur die we binnen onze scholen willen realiseren. De uitdaging zit in de vraag **hoe** we dit proces met elkaar kunnen gaan vormgeven. De tijd van blauwdrukken en directief leiderschap ligt achter ons. Het succesvol laten slagen kan alleen als we werken aan **gespreid en adaptief leiderschap**.

We willen verantwoordelijkheid en daaraan gekoppeld verantwoording zo laag mogelijk in de organisatie leggen, bij onze professionals in OP en OOP, dicht bij de werkvloer. Daar moet immers de professionele ruimte ontstaan en ook benut worden zodat de ambities gerealiseerd kunnen worden.

Dat betekent dat we een omslag moeten maken van planning en blauwdrukken, naar acceptatie van de complexiteit. Personeel moet zelf regie kunnen voeren, keuzes kunnen maken die passen bij de leerlingen die we bedienen, zelf de kwaliteit kunnen bewaken volgens professionele standaarden.

Van belang zijn daarbij de volgende aandachtspunten:

- Hetzelfde is NIET de norm (maatwerk).
- Voortdurende ontwikkeling van iedereen is vanzelfsprekend.
- We denken en doen tegelijkertijd ("doeners") en passen onze werkwijze daarop aan (action learning).
- Iedereen is op zijn of haar plek gericht op verbeteren en innoveren.
- We werken niet vanuit consensus, maar maken werkbare afspraken voor een bepaalde tijd.
- We borgen wat waardevol is en wat werkt, we saneren zaken die negatieve energie opleveren en niet bijdragen aan de ontwikkeling van onze leerlingen en ons onderwijs.
- We zorgen goed voor elkaar, we maken goede afspraken over werkzaamheden die elkaar raken.

Organisatie

De ambities in dit schoolplan vragen tevens om een antwoord op de vraag hoe wij de processen zodanig vorm moeten geven dat deze ambities ook gerealiseerd kunnen worden.

Spin- en zeesterorganisaties

Scholen zijn vaak georganiseerd vanuit een functioneel organisatieontwerp, we noemen dat een *spinorganisatie*. Als je één van de pootjes afknipt van de spin, wankelt de spin en loopt de organisatie niet zoals ze zou moeten lopen. Dat komt omdat iedereen maar verantwoordelijk is voor een deel van de opdracht. Loopt er ergens iets mis laat het resultaat ook op zich wachten.

Een meer innovatieve vorm die gekozen kan worden, is de *zeesterorganisatie*. Die is gebaseerd op **teams** die integraal verantwoordelijk zijn voor de opdracht die ze hebben. Als bij een zee-ster een poot geamputeerd kan die ster onafhankelijk blijven leven. Sterker nog, de poot kan weer een zelfstandige ster worden. In een dergelijke organisatie zijn denken en doen niet gescheiden, de kernopdrachten worden niet versnipperd, de opdrachten zijn multifunctioneel en meer complex. Dat betekent ook een andere rol voor leidinggevenden, gericht op coaching en begeleiding, op los laten en vertrouwen, op ruimte geven aan teams om zelfstandig te leren worden. Het beslissingsniveau komt zo laag als mogelijk in de organisatie te liggen.

Binnen DaCapo werken we aan de ontwikkeling van dergelijke teams, zowel in de vaksecties, als in kernteams. We zetten dit de komende vier jaar in gang en monitoren de voortgang.

Structuur

Wat betekent een dergelijke zienswijze nu voor de organisatie van het onderwijs op onze school?

Voor het vmbo betekent dat het volgende:

- We maken **kernteams van mentoren**;
- Ieder kernteam krijgt een **leerjaarcoördinator** die regelmatig overleg voert met de andere leerjaarcoördinatoren zodat ook afstemming plaatsvindt tussen de verschillende kernteams. We hebben voor ieder leerjaar een leerjaarcoördinator, die soms meerdere kernteams aanstuurt;
- Daarnaast zijn er **vaksecties**.

PRO/EOA werken met kleinere teams en daardoor ook met een andere organisatie

Structuur van de directie

De structuur die we kiezen voor de directie moet een afspiegeling zijn van het voorafgaande.

Dat betekent dat we komen tot de volgende structuur:

- Een rector met de portefeuille externe contacten/personeel/ financiën
 - Een conrector verantwoordelijk voor de operationele gang van zaken binnen het vmbo
 - Een conrector verantwoordelijk voor de operationele gang van zaken binnen PRO/EOA
 - Een teamleider PRO
 - Een teamleider EOA
 - Een teamleider VMBO met de portefeuille onderwijs
 - Een teamleider VMBO met de portefeuille zorg/ begeleiding
 - Een teamleider VMBO met de portefeuille veiligheid

We realiseren ons dat dit voor veel mensen een **cultuuromslag** is die ook enige jaren vraagt. Het zal noodzakelijk zijn om de komende jaren te blijven investeren in het vergroten van leiderschap bij zowel de kernteams als de secties. Daar waar dit wenselijk is, worden collega's, teams of vaksecties hierbij ondersteund vanuit de schoolleiding.

De directieleden verdelen de medewerkers zodat iedere medewerker ook een aanspreekpunt en heeft.

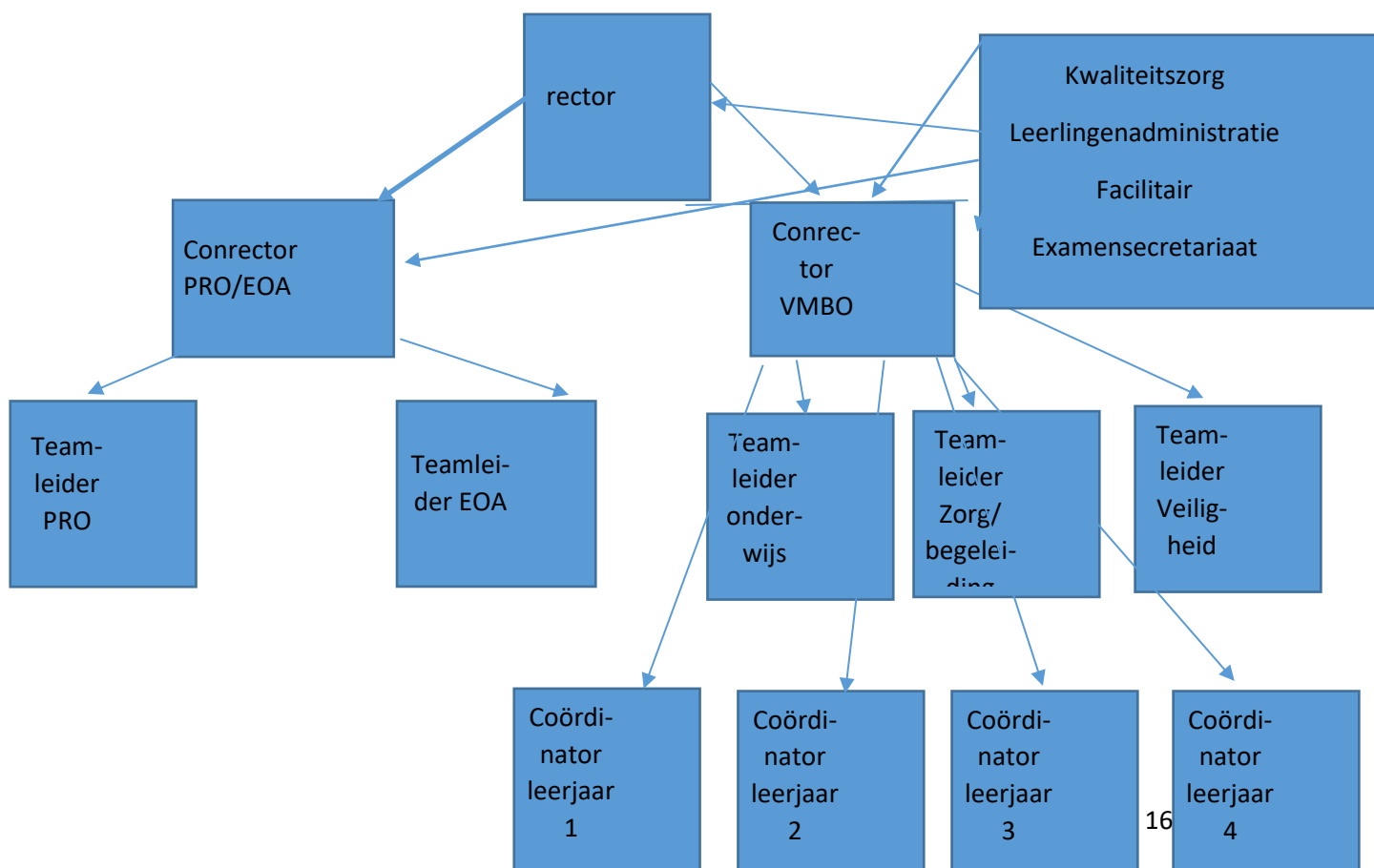
Staffunctionarissen

De directie van de school wordt ondersteund vanuit het ondersteuningsteam van de stichting.

Daarnaast heeft de school in ieder geval de volgende functionaliteiten zelf ingericht:

- Kwaliteitszorg
- Organisatie (roosterzaken/ planningen, enz.)
- Examensecretariaat
- Leerlingenadministratie

Onderstaand schema geeft niet de werkelijkheid van ProO en EOA weer! Verdere uitwerking van dit organogram is wenselijk en zal gedurende de komende jaren zijn definitieve vorm krijgen.



Kwaliteitszorg

Ieder personeelslid werkt mee aan de kwaliteit van de school. Het is van belang dat het in de cultuur van de school zit om te werken aan de kwaliteit. Ieder team evalueert met enige regelmaat de kwaliteit van hun werk. Dat kan bijvoorbeeld door aandacht te schenken aan de cijfermatige voortgang (in secties), de begeleiding en determinatie (in jaarlagen), de uitstroom naar vervolgonderwijs (decaanaat), het examenproces en de PTA's (examenbureau).

De verschillende groepen worden ondersteund door de medewerkers kwaliteitszorg. Deze medewerkers analyseren data, ondersteunen bij evaluaties, stellen de kwaliteitsagenda op en bewaken de uitvoering. Er worden verschillende instrumenten ingezet zoals de planning en control cyclus, de zelfevaluaties en visitaties de schooljaarplannen, de sectieontwikkelplannen, de tevredenheidsonderzoeken en de gegevens uit de DOT en de BOOT, Presentis en Kwaliteitsscholen.

Kwaliteitszorg is noodzakelijk om te kunnen sturen op de ingezette koers tot verbetering dan wel borging van de kwaliteit van het onderwijs en om te kunnen verantwoorden hoe deze sturing is verlopen en tot welke resultaten dat heeft geleid. Sturing vindt plaats volgens de PDCA-cyclus. Verantwoording binnen deze cyclus vormt de basis voor de dialoog met medewerkers en met interne of externe stakeholders.

De kwaliteitscultuur blijkt uit waarneembaar professioneel gedrag: alle medewerkers zijn op de hoogte van de hoofdlijnen van het beleid van de organisatie, handelen daarnaar en ontwikkelen zich in de gezamenlijk vastgestelde richting. Dat is zichtbaar in gedrag en is onderwerp van gesprek. Kwaliteitsmetingen vinden plaats op de uitvoering van de wettelijke bepaalde taken, de eigen ambities van de school en het effect van verbetermaatregelen.

Het DaCapo College maakt onder andere gebruik van de volgende instrumenten P&C-cyclus/Kwaliteitsagenda

- Zelfevaluaties en visitaties
- Managementinformatie en –analyses
- School(jaar)plannen
- Signaleringsrapportages
- Tevredenheidsenquêtes
- De DOT/BOOT
- Kwaliteitsscholen
- Presentis

De DOT/ BOOT wordt als instrument ingezet om te borgen dat:

- het eigenaarschap voor de eigen ontwikkeling bij de medewerker zelf wordt gelegd;
- het mogelijk wordt om een vlootshouw op het team uit te voeren en daar het schoolingsplan op af te stemmen;
- de kwaliteit van de pedagogisch-didactische aspecten worden gemeten.

Voor DaCapo is de borging van de kwaliteitszorg en de verdieping van de kwaliteitscultuur een belangrijk ontwikkelpunt. Het handelen van de kwaliteitszorgmedewerker moet erop gericht zijn om de resultaten van verbeteringen en ontwikkelingen naar de werkvloer te brengen. Dit kan enkel en alleen gebeuren door een systematische, cyclische en doelgerichte aanpak.

De kwaliteitszorgmedewerkers werken een kwaliteitskalender uit. Deze kalender getuigt niet

alleen van een cyclische aanpak, het is immers het document waar elke fase van de cyclus gepland staat, maar dient ook als handleiding voor de uitvoering van de verschillende aspecten van kwaliteitszorg.

Het systeem van kwaliteitszorg is zodanig ingericht dat gevolgd wordt of leerlingen hun leerweg ononderbroken kunnen volgen. Via het leerlingvolgsysteem wordt in beeld gebracht welke individuele leerbehoeftes leerlingen hebben. In deze behoeftes wordt via het ondersteuningsplein voorzien.

Tijdens een introductie-activiteit aan het begin van het schooljaar worden nieuwe collega's wegwijs gemaakt in de handels- en denkwijze van onze school. Gedurende het eerste jaar worden zij hierin verder begeleid.

Nationaal Programma Onderwijs en Masterplan basisvaardigheden

De overheid heeft geld beschikbaar gesteld voor het wegwerken van de gevolgen van de Coronapandemie. Scholen ontvangen extra middelen om activiteiten te organiseren voor de leerlingen.

Die interventies zijn in verschillende categorieën ingedeeld namelijk:

- a. Meer onderwijs (binnen en buiten reguliere schooltijden) om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren;
- b. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren;
- c. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen
- d. Ontwikkeling van executieve functies van leerlingen
- e. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning
- f. Faciliteiten en randvoorwaarden

We hebben de middelen ingezet op een drietal thema's die aansluiten bij de ambities die in dit schoolplan beschreven zijn. We gebruiken de middelen voor een deel om te werken aan duurzame professionalisering van onze medewerkers, zeker op pedagogisch-didactisch terrein en in de begeleiding van leerlingen. Daarnaast wordt ook ingezet op acties die mogelijke achterstanden op het gebied van kennis en vaardigheden aan te pakken.

- 1. Acties om achterstanden weg te werken**
- 2. Acties gericht op de sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen**
- 3. Acties gericht op de effectieve inzet om kennis en vaardigheden bij te spijkeren, gekoppeld aan de ontwikkeling van executieve functies van leerlingen**

Daarnaast heeft DaCapo voor de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025 subsidie ontvangen voor het masterplan basisvaardigheden. De activiteiten die we hiervoor ontwikkelen worden beschreven in een separaat plan. Het gaat daarbij om taalbeleid, rekenbeleid burgerschapsvorming en digitale geletterdheid.

Thema's

Masterplan basisvaardigheden

De beheersing van de basisvaardigheden door leerlingen -taal, rekenen/wiskunde, burgerschap en digitale geletterdheid- neemt af, zo blijkt uit onder andere de Staat van het Onderwijs. Deze trend is een maatschappelijk probleem en biedt reden tot zorg. Beheersing van de basisvaardigheden is essentieel voor leerlingen om te kunnen functioneren en succesvol te zijn op school- ook om zich de andere leergebieden en vakken eigen te maken - en later van belang in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Onvoldoende beheersing van de basisvaardigheden kan resulteren in schooluitval en maatschappelijke achterstand. Het is daarom van belang om de basisvaardigheden te versterken. Om dit te bewerkstelligen wordt er een plan ontwikkeld waarbinnen het DaCapo College functioneert op het gebied van Basisvaardigheden.

Taalbeleid

Iedere leerling verdient onderwijs dat hem of haar de beste toekomstkansen geeft.

De al genoemde basisvaardigheden (o.a. taalbeheersing) zijn hierbij essentieel.

Een van de opdrachten van het onderwijs is het bieden van gelijke kansen. Deze gelijke kansen kunnen worden gerealiseerd door o.a. taalachterstanden terug te dringen. Keuzewerktijden en maatwerkuren worden dan ook binnen de lessentabel opgenomen. Ook wordt er binnen DaCapo extra ingezet op (begrijpend) lezen m.b.v. de "Bieb op school", de doorlopende leeslijn voor klas 1 tot en met 4 en wordt er binnen alle vakken aandacht besteed aan taal. We sluiten aan op het niveau waarmee leerlingen vanuit het PO instromen en bereiden leerlingen zo optimaal voor op vervolgonderwijs, de arbeidsmarkt en bestendigheid in de samenleving en hen volop de mogelijkheden tot ontplooiing gegeven, waardoor zij hun talenten kunnen ontdekken en ontwikkelen.

Het streven is dat elke docent ook taaldocent is. De taalontwikkeling vindt in alle lessen plaats, waarbij o.a. leesvaardigheid de sleutel tot studiesucces lijkt. Leesbevordering is dan ook essentieel. Docenten die aandacht hebben voor de rol van taal in hun vak, kunnen hun leerlingen gericht ondersteunen en volgen in prestaties. Om dit te bewerkstelligen en om aanwezige achterstanden te bestrijden, is het ontwikkelen van taalbeleid essentieel.

Rekenbeleid

Net als een goede beheersing van taal is ook een goede basisbeheersing van rekenvaardigheid van belang. Rekenvaardigheden zijn nodig om de lessen op school goed te kunnen volgen, ze zijn onmisbaar voor een succesvolle doorstroom naar een vervolgonderwijs en voor het functioneren in de maatschappij. Willen we onze leerlingen goed voorbereiden op hun toekomst, dan zullen we allen moeten werken aan een optimale ontwikkeling van de rekenvaardigheden. Rekenen is dus de verantwoordelijkheid van de gehele school, van alle docenten, niet alleen die van de vakken Rekenen en Wiskunde. Herkenbaarheid en begrijpelijkheid zijn daarbij kernwoorden. Extra ondersteuning op het gebied van rekenvaardigheid wordt daar waar mogelijk aangeboden via KWT-uren/maatwerk-uren. Het rekenbeleid van DaCapo College wordt momenteel geëvalueerd en herijkt.

Topsport Talent School

Nederland heeft 30 Topsport Talentscholen verspreid over het hele land. Dit zijn scholen die van het ministerie van OCW een licentie hebben om ontheffingen en andere speciale faciliteiten aan sporttalenten aan te bieden. Eenvoudig gezegd betekent het dat leerlingen op een Topsport Talentschool school en topsport uitstekend kunt combineren.

Op een Topsport Talentschool krijgt de ambitie van leerlingen ruim baan. Het lesrooster wordt zo veel mogelijk aangepast en afgestemd op de wensen, behoeften en het sportprogramma van de betrokken leerlingen.

Op elke Topsport Talentschool is een begeleidingsteam aanwezig voor de ondersteuning van deze leerlingen.

Burgerschapsvorming

Wettelijke opdracht burgerschap

Vanaf 1 augustus 2021 gelden nieuwe wettelijke eisen voor bevordering van burgerschap in het (speciaal) basisonderwijs, voortgezet onderwijs en speciaal onderwijs. Deze wettelijke opdracht om 'actief burgerschap en sociale cohesie' te bevorderen, verduidelijkt de burgerschapsopdracht uit 2006.

Het beoogde doel op het leergebied burgerschap van het DaCapo College is: de school is een leer-en leefgemeenschap die zich kenmerkt door reflectie en bewuste keuzes voor eigen leven en loopbaan in relatie met onze samenleving.

Burgerschap is niet van één iemand of één instantie, maar van iedereen! Burgerschapszin gaat over hoe verhoud ik mij tot de ander en vooral ook, in dit tijdsgewricht, hoe verhoud ik mij tot mijn fysieke omgeving. Hoe ga ik om met mijn medemens en hoe ga ik om met de tot mijn beschikking staande bronnen? Wanneer hier bewustwording in optreedt, samenvallend met een consistente attitude en bijbehorend gedrag, worden sociale cohesie, solidariteit en plichtbesef naar mens en omgeving bevorderd.

Leerlingen ontwikkelen burgerschapszin en identiteit in een veilige leeromgeving. Naast alle grote veranderingen die op ons afkomen (denk aan de duurzame transitie, het gebruik van sociale media/ verhouding privé /werk) is het van eminent belang de sociale en culturele vorming van onze leerlingen duurzaam vorm en inhoud te geven.

De schoolcultuur, waaronder het pedagogisch klimaat en vormen van leerlingenparticipatie leent zich voor het realiseren van een democratisch schoolklimaat. Omdat burgerschap een algemene opdracht is, kijkt het DaCapo College breder dan naar vakken alleen.

STO (sterk techniek onderwijs)

Het DaCapo College ligt in een gemeente met een bovengemiddeld aantal technische bedrijven en de vraag naar technisch personeel is groot. Mede daardoor ontwikkelt de school een sterke technische profilering en vervult hierdoor een regionale voortrekkersrol. Hierbij is sprake van doorlopende leerlijnen (Vakmanschapsroute en Technologieroute).

Het DaCapo College participeert in het programma Sterk Techniek Onderwijs (STO). Dit programma is erop gericht om de kwaliteit van de techniekopleidingen in stand te houden en te verbeteren en ondersteunt door de school aangevraagde projecten.

Doelen van STO zijn:

- ✓ Versterken van de samenwerking tussen het technische vmbo, mbo en bedrijfsleven;
- ✓ Versterken en profileren van het techniekonderwijs in het algemeen;
- ✓ Versterken van basisvaardigheden techniek bij alle vmbo-leerlingen;
- ✓ Aandacht voor nieuwe vaardigheden binnen het techniekonderwijs;
- ✓ Voortbouwen op bestaande samenwerkingsverbanden in het onderwijs (o.a., maar niet exclusief, in de vorm van verkorte leerroutes);
- ✓ Denken vanuit 'werelden' (doelgroepen thematisch georiënteerde 'ecosystemen').

STO wordt in de huidige vorm gecontinueerd in het schooljaar 2023-2024.

Zorg en begeleiding

SWV Westelijke Mijnstreek

Het DaCapo College is onderdeel van het bestuur Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Voortgezet Onderwijs Westelijke Mijnstreek, oftewel Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs 31.04 (SWV). Als het gaat over de uitwerking van de Wet op Passend Onderwijs zijn hier met alle scholen van het SWV afspraken over gemaakt. Centraal staat een goede afstemming van het onderwijs op de onderwijsbehoeften van de leerlingen en het omgaan met verschillen daarin tussen leerlingen. Mentor en docenten spelen binnen passend onderwijs een cruciale rol. Daarnaast wordt een goede afstemming en samenwerking met ouders en onze ketenpartners gezocht.

In schooljaar 2021-2022 hebben de scholen van het SWV samen besloten een volgende stap te zetten in de ontwikkeling naar meer inclusief onderwijs. Concreet is er als doel gesteld dat er vanaf augustus 2023 geen onder instroom meer mogelijk is in de diplomalijn van het VSO. Alle leerlingen waarvan verwacht wordt dat zij in staat zijn om een diploma VO te behalen, starten in een brugklas op het voortgezet onderwijs van een reguliere VO-school.

Passend Onderwijs

De ondersteuning die het DaCapo College aan zijn leerlingen biedt, is in intensiteit onder te verdelen in zorgniveaus. De mentor is het eerste aanspreekpunt voor leerling en ouders, en blijft op elk niveau betrokken bij de leerling. Vanaf niveau 3 wordt de coördinatie van de zorg, begeleiding en ondersteuning overgenomen door de zorgfunctionaris. Op het DaCapo College hebben we de aanvullende ondersteuning zoveel als mogelijk gecentraliseerd op ons supportplein dat actief is in zorgniveau 2, 3 en 4.

Supportplein

Het Supportplein kenmerkt zich door een centrale plek in het gebouw, vaste aanspreekpunten, rust, stabiliteit en maatwerk voor elke leerling. De medewerkers van het Supportplein zijn ondersteunend aan de mentor en de zorgfunctionaris. Het DaCapo College heeft ervoor gekozen om vanuit de huidige structuur van de verschillende zorgniveaus het ondersteuningsaanbod verder te gaan ontwikkelen. We willen elke leerling op maat bedienen in een doorlopende leerlijn, vanaf het moment van binnenkomst tot en met de mogelijke uitstroomperspectieven en alle mogelijke ondersteuning die daartussen valt, met de blik gericht op een succesvolle toekomst. We geven de voorkeur aan het mijden van interventies, zowel sociaal/emotioneel als cognitief, door tijdig samen met de leerling in gesprek te komen. Hierbij zoeken we de verbinding. Intern door de zorgfunctionarissen meer te betrekken bij het Supportplein. Deze is gecentreerd binnen de school op de Havikstraat. Het doel van het Supportplein is om leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte een begeleidings- en ondersteuningstraject te bieden, zodat zij, ondanks hun leer- en sociale/emotionele problemen, toch het reguliere onderwijs op het DaCapo College kunnen blijven volgen. Het doel blijft het behalen van een vmbo-diploma. Bij didactische ondersteuning denken we aan de begeleiding van Topspottalent-leerlingen en leerlingen die door omstandigheden een maatwerktraject aangeboden krijgen op didactisch vlak. De ondersteuning bestaat uit een rustige werkplek, waar indien gewenst, didactische ondersteuning gegeven kan worden en waar jongeren meegenomen worden in het plannen en structureren van hun schoolwerk.

Tevens onderzoeken we wat de mogelijkheden zijn om te verbinden met collega-scholen binnen ons SWV en externe partners met als doel: elke leerling een plek aan te bieden op een school die past bij zijn kwaliteiten en mogelijkheden.

Inclusief Onderwijs

Vanuit de inclusiegedachte is het doel nabij onderwijs te kunnen volgen met volledige keuzevrijheid, passende ondersteuning en hulp, in een diverse samenstelling. De wijze waarop het DaCapo College de inclusie-opdracht zal vormgeven, moet aansluiten bij de visie van de school. DaCapo onderschrijft hierin de kansengelijkheid in onderwijs in de toekomst en het afstemmen op de leerling.

Vanuit de visie van DaCapo wordt onderschreven dat elke leerling onderwijs verdient waardoor hij/zij de best mogelijke versie van zichzelf wordt. Onderwijs draagt bij aan een passende ontwikkeling waardoor zijn/haar kansen binnen de maatschappij geoptimaliseerd worden.

Deze visie sluit aan bij de onderwijskundige visie waarop het DaCapo College de inclusieopdracht vorm wil geven.

Een pedagogische veilige setting creëren waarin leerlingen stapsgewijs kunnen wennen aan het huidige onderwijssysteem van DaCapo en kunnen toewerken naar een diploma.

De inclusieleerlingen worden bij instroom op onze school in een speciale inclusiegroep geplaatst om vervolgens door te stromen in de reguliere groepen. Het doel is dat na de brugklas (of na de onderbouw), alle leerlingen succesvol geschakeld moeten zijn naar een reguliere groep.

Het DaCapo College zal in 2023-2024 voor het eerst binnen het eerste leerjaar twee inclusiegroepen formeren. In deze inclusiegroepen worden leerlingen geplaatst die voorheen door DaCapo zouden zijn afgewezen voor het reguliere onderwijs, maar waarvan wel verwacht wordt dat zij (met een jaar intensieve begeleiding en extra ondersteuning) gedurende dit schooljaar stapsgewijs kunnen schakelen naar de reguliere brugklasgroepen. De coördinator inclusief onderwijs zal dit proces monitoren en begeleiden.

Gedurende schooljaar 2023-2024 zal deze nieuwe ontwikkeling gevolgd, geëvalueerd en waar nodig bijgesteld worden. Daarnaast zal worden onderzocht hoe we kunnen verbinden en samenwerken met het speciaal (voortgezet)onderwijs.

Samen, specifiek en nabij voor elke leerling

Het DaCapo College heeft ervoor gekozen om vanuit de huidige structuur van de verschillende zorgniveaus het ondersteuningsaanbod verder te gaan ontwikkelen. We willen elke leerling op maat bedienen in een doorlopende leerlijn, vanaf het moment van binnenkomst tot en met de mogelijke uitstroomperspectieven en alle mogelijke ondersteuning die daartussen valt. Met de blik gericht op een succesvolle toekomst. We geven de voorkeur aan het mijden van interventies, zowel sociaal/emotioneel als cognitief, door tijdig samen met de leerling in gesprek te komen. Hierbij zoeken we intern de verbinding door de zorgfunctionarissen meer te betrekken bij het Supportplein.

AOSL

Het DaCapo College is een academische opleidingsschool (AOSL). Samen met een groot aantal andere Limburgse scholen voor voortgezet onderwijs, Fontys Hogescholen, Zuyd Hogeschool, Eindhoven school of Education en de Radboud docentenacademie werken de academische opleidingsscholen structureel aan het opleiden van nieuwe docenten in nauwe samenhang met onderzoek.

Binnen de AOSL onderscheiden we verschillende rollen die een inzicht geven in de werkzaamheden die verricht worden.

De werkplekbegeleider binnen DaCapo

De belangrijkste persoon is de werkplekbegeleider (WPB). Samen met de schoolopleider, instituutopleider en onderzoeksbegeleider vormt hij het opleidingsteam binnen

de school en is hij het eerste aanspreekpunt voor de student. De werkplekbegeleider zorgt onder andere voor een veilige context en begeleidt de student bij de ontwikkeling van zijn vakinhoudelijke, pedagogische en (vak-)didactische expertise. Ook geeft de werkplekbegeleider ruimte om met andere aanpakken te experimenteren en te werken aan een eigen professionele identiteit (wat voor leraar wil ik zijn?).

De schoolopleider vanuit DaCapo

De schoolopleider is de verbindende factor tussen de school en de opleiding. Hij organiseert en coördineert samen met de instituutopleider het werkplekcurriculum. Ook zorgt hij voor een goede match tussen student en werkplekbegeleider. Daarnaast komt de schoolopleider met voorstellen voor professionalisering van schoolopleiders, werkplekbegeleiders en andere betrokkenen in de school. Tevens is hij verantwoordelijk voor de kwaliteit van de werkplek, de kwaliteit van de begeleiding en de mede-beoordeling van de student.

De instituutopleider

De instituutopleider is de begeleider voor de student vanuit het opleidingsinstituut. Hij heeft een goede relatie met de opleidingsschool en begeleidt de student. Ook helpt hij met het opstellen van een plan voor het werkplekleren en voert hij lesbezoeken uit. De instituutopleider helpt bij het vinden en formuleren van leerwerkactiviteiten en geeft gerichte feedback. Daarnaast is hij verantwoordelijk voor de beoordeling van het werkplekleren.

De onderzoeksbegeleider

Dit is de begeleider voor de student in de school voor zijn onderzoekstaak. De onderzoeksbegeleider legt verbinding met de onderzoeksagenda van de school. Daarbij ondersteunt hij de student bij het formuleren van een vraagstelling. Ook zorgt hij voor een context waarbinnen de student zijn onderzoek kan doen.

Soms is de werkplekbegeleider of schoolopleider ook de onderzoeksbegeleider, soms is dat een docent die zelf promotieonderzoek doet of op een andere manier ervaring heeft met het doen van onderzoek.

Wat kan ik, wat ambieer ik en wat past bij mij? Loopbaansturing is gericht op reflectie en actief bezig zijn met de toekomst, met loopbaan en beroep. Daarnaast is loopbaansturing gericht op het vervolgonderwijs en/of werk. De doorlopende leerlijn in de beroepskolom (vmbo-mbo) en afstemming met het havo zijn voorwaarden.

Het is van belang dat leerlingen hun zelfbeeld vergroten door loopbaangerichte reflectiegesprekken. Dit zijn gesprekken n.a.v. een ervaring. Daarbij is het van belang dat de leerlingen een beeld hebben van de beroepenwereld, zicht hebben op hun beroepsprofiel en zicht hebben op de samenhang tussen werken, wonen en vrije tijd als onderdeel daarvan. Het vertrekpunt van LOB is een praktijkgerichte ervaring is, waar de leerlingen samen met zijn/haar mentor op terugkijkt middels een LOB-gesprek om vervolgens weer vervolgstappen te maken

Bij het DaCapo College bouwen leerlingen een loopbaandossier op waarmee zij aantonen dat zij zich hebben ontwikkeld op het gebied van loopbaan en burgerschapsonderwerpen. Alle eindopdrachten van elk thema worden opgeslagen in het loopbaandossier. Bij ieder van deze opdrachten is ruimte voor loopbaancompetenties en burgerschapsonderwerpen. We gaan dit de komende jaren verder aanvullen met een talentenportfolio.

LOB is opgenomen in een PTO voor de onderbouw en in het PTA van de bovenbouw.

LOB is geïntegreerd binnen alle vakken. Ouders spelen ook een belangrijke rol in de loopbaanontwikkeling en -keuzes van jongeren. DaCapo College wil de ouders van leerlingen betrekken bij de loopbaanontwikkeling en -keuzes van hun kind.

Sponsorgelden

De school voert een sponsorbeleid in overeenstemming met de door LVO gehanteerde regels.

Wat is sponsoring?

Bij sponsoring geeft een sponsorgeld, goederen of diensten aan een school in ruil voor een tegenprestatie. Als tegenprestatie kan de school bijvoorbeeld de sponsor vermelden in de schoolkrant of schoolgids. Zonder tegenprestatie is er geen sprake van sponsoring, maar van een gift. Er zijn wettelijke voorwaarden voor sponsoring in het basisonderwijs en voortgezet onderwijs.

Voorwaarden voor sponsoring in het onderwijs

Sponsoring op school moet aan wettelijke voorwaarden voldoen. Ouders, leerlingen en docenten mogen via de medezeggenschapsraad hun stem laten horen over een sponsorcontract.

Verder zijn scholen verplicht om ouders in de schoolgids en het schoolplan te informeren over het sponsorbeleid.

Voorbeelden van sponsoring in het onderwijs

Sponsoring kan bijvoorbeeld in de vorm van:

- betalen voor aanvullend lesmateriaal, zoals boekjes, dvd's, folders, posters en spellen;
- gesponsorde activiteiten, zoals schoolfeesten, sportdagen, schoolzwemmen en schoolreisjes;
- meebetalen aan de inrichting van de school.

Vaak vermeldt een school de sponsor in bijvoorbeeld de schoolkrant, schoolgids of nieuwsbrief. Deze tegenprestatie komt het meest voor.

De school ziet sponsoring als een mogelijkheid om voor het bekostigen van ondersteunende activiteiten voor het onderwijsproces extra middelen te genereren of om hiermee een meerwaarde aan de inrichting in en rond het gebouw mogelijk te maken. Leerlingen leren soms ook bij een bedrijf of instelling d.m.v. stages. Dit mag echter niet leiden tot wederzijdse afhankelijkheid. Concreet houdt dit in: de erkenning dat sponsoring een tweezijdige relatie inhoudt, waarin de school een aantrekkelijke, zelfstandige partner wenst te zijn

Voor scholen is er een convenant met gedragsregels rond sponsoring. Op verzoek van de scholen en andere partners is het sponsorconvenant dat gold tot 2019 geëvalueerd. Dit heeft geleid tot een nieuw sponsorconvenant.

Veiligheid

Het DaCapo College vindt het belangrijk dat de fysieke en sociale veiligheid voor iedereen op school gewaarborgd is. Om preventief en curatief te kunnen handelen, heeft het DaCapo College een schoolveiligheidsplan opgesteld.

Het DaCapo College monitort jaarlijks de veiligheidsbeleving van de leerlingen. Als er tekorten zijn, treffen we verbeteringen en voeren we een adequaat veiligheidsbeleid.

Op het DaCapo College onderschrijven wij het uitgangspunt dat mannen en vrouwen, meisjes en jongens, mensen met een verschillende culturele achtergrond, mensen met een diverse seksuele geaardheid, gelijkwaardig zijn. Uitgaande van deze gelijkwaardigheid vinden wij de volgende aspecten van belang:

- onze school schept een klimaat, waarin leerlingen en medewerkers zich veilig voelen op onze school;
- we hebben respect voor elkaar en elkaars persoonlijke, culturele en religieuze achtergronden;

- onze school creëert ruimte om verschillend te zijn (persoonsgebonden of cultuurgebonden);
- onze school scheidt voor de leerlingen, met inachtneming van de wettelijke en organisatorische kaders, maximale voorwaarden om een positief zelfbeeld te ontwikkelen;
- onze school hanteert een niet-stereotiepe benadering;
- onze school besteedt aandacht aan zelfredzaamheid en weerbaar gedrag.

Anti-pestbeleid

De school vindt (cyber)pesten onaanvaardbaar. Van alle medewerkers, leerlingen en ouders wordt een inspanning verwacht gericht op het terugdringen van pestgedrag. De school heeft een uitgewerkt anti-pestprotocol voor leerlingen en medewerkers en beschikt over anti-pestcoördinatoren.

Personeel, de succesfactor

Kwaliteit van medewerkers

Zoals bekend, is de kwaliteit van medewerkers van doorslaggevend belang voor het doen slagen van onze ambities. Dat betekent dat we blijven werken aan en investeren in de *kwaliteit* van medewerkers. Daar waar in de afgelopen jaren minder focus was op individuele scholing en teamontwikkeling wordt het komende jaar op gestructureerde wijze gewerkt aan ontwikkelingen van mensen, teams en vaksecties. Dat werken we ieder jaar uit in ons scholingsplan. In het jaarlijkse scholingsplan worden de concrete activiteiten beschreven.

Daarnaast zijn ook de gesprekken die leidinggevenden met medewerkers voeren van groot belang. Elkaar aanspreken op de goede en minder goede zaken is van doorslaggevend belang. In een professionele cultuur is dit een vanzelfsprekendheid. We doen dat vanuit waarderend perspectief.

Voor het verbeteren van onze kwaliteit in de lessen gebruiken we de DOT (digitale observatie tool) van het bedrijf e-LOO. En Kwaliteitscholen binnen het Praktijkonderwijs en EOA. We kijken de komende jaren hoe we de daaraan gelieerde BOOT gaan implementeren zodat we ook vanuit verschillende perspectieven bijdragen kunnen leveren aan de verbetering van onze kwaliteiten.

We participeren in het samenwerkingsproject AOSL (Academische Opleidingschool). We doen dat omdat we studenten de kans willen bieden om ervaringen op te doen op de werkvloer en omdat we zo een belangrijke bijdrage blijven leveren aan onze docenten in de (nabije) toekomst. We doen dat omdat we ook kunnen leren van deze studenten en zo ons zelf verder kunnen ontwikkelen.

In kwantitatief opzicht moeten we binnen de beschikbare middelen kijken waar we mensen op willen inzetten. Belangrijk uitgangspunt daarbij is dat we streven zoveel mogelijk capaciteit vrij te spelen voor het primaire proces en de ondersteuning daarvan.

Daarnaast is het streven om medewerkers zoveel als mogelijk een vast contract aan te bieden.

Samengevat hanteren we in de verdere uitwerking van het personeelsbeleid de volgende uitgangspunten en doen dat vanuit waarderend perspectief:

- Wij willen zelf het goede voorbeeld geven door een **lerende organisatie** te zijn. Dat betekent concreet dat elke medewerker zich verantwoordelijk voelt om te blijven werken aan verbetering van zijn kwaliteit. Fouten maken is dan iets waarvan je leert. In een dergelijk veilig klimaat willen we onze successen bereiken.
- We willen graag **leren van elkaar**. Daarom vinden we inhoudelijk collegiaal overleg in secties of teams van groot belang. Dit geldt zowel binnen de onderwijsstroom als tussen de onderwijsstromen.

- We willen **resultaatgericht werken**. De effecten van de inzet van ons personeel moet meetbaar zijn in de vorm van successen van de leerlingen.
 - Medewerkers zijn niet allemaal gelijk. Personeelsbeleid **op maat** is daarom het uitgangspunt. Daarbij onderscheiden we ontwikkelfasen van elke medewerker.
- Wij zien helemaal niet graag dat medewerkers mislukken in het onderwijs. Daarom signaleren we tijdig problemen en proberen deze op te lossen. Van de medewerker wordt verwacht dat deze daaraan **proactief** meewerkt.

Nieuwe medewerkers

- Voor nieuwe medewerkers houden we bij de start van het nieuwe schooljaar een introductiebijeenkomst.
- Iedere nieuwe docent krijgt een collega als maatje, zodat dat ook het aanspreekpunt wordt voor praktische zaken;
- Iedere nieuwe docent krijgt een begeleider vanuit de sectie;
- Met iedere nieuwe docent wordt in de eerste schoolweken een gesprek gevoerd over behoeftes die er zijn aan ondersteuning. Die kunnen na inventarisatie ook centraal opgepakt worden, zoals een training voor startende mentoren;
- We organiseren met personeelszaken een bijeenkomst waarin de volgende onderwerpen aan de orde komen: salarisstrook, CAO, werken bij LVO, inzicht in normjaartaken;
- We plannen een viertal intervisiebijeenkomsten. Deze worden opgenomen in de jaarplanning.
- We vinden het belangrijk om leerlingen te betrekken bij de benoeming van teamleiders en conrectoren. Ze maken daarom onderdeel uit van een benoemingsadviescommissie bij al afgeronde en nieuw op te zetten benoemingstrajecten.

Participatie van ouders/ verzorgers en leerlingen

Ouders

Om onze ambities waar te maken hebben we de ouders hard nodig. We hanteren gezamenlijk de volgende uitgangspunten:

- Ouders worden intensief betrokken bij de onderwijsontwikkelingen. Wij dragen uit dat we samen met ouders en leerlingen verantwoordelijk zijn voor de schoolloopbaan van onze leerlingen.
- Ouders krijgen regelmatig informatie. Ze hebben inzicht in de resultaten en de aanwezigheid van hun kinderen. Ze worden met enige regelmaat uitgenodigd voor informatieavonden. Voorts informeren we ouders altijd direct over voor hen of hun kind belangrijke ontwikkelingen per internet of email. Tenslotte worden ouders en hun kinderen met enige regelmaat uitgenodigd om de resultaten van hun kinderen te bespreken. Binnen PrO en EOA is Presentis het digitale informatiesysteem. Ouders kunnen binnen Presentis de vorderingen van hun kind in realtime volgen. Daarnaast informeert de mentor de ouders over actuele ontwikkelingen en gebeurtenissen. De lijnen tussen ouders en school zijn bij PrO kort.
- Wij waarderen het als ouders op school op velerlei wijze actief zijn en stimuleren dat ook.
- Wij willen meer dan in het verleden ouders betrekken bij het vormgeven van ons onderwijs door ze bijvoorbeeld uit te nodigen voor gastlessen, ze te betrekken bij onderwijsprojecten, ze te vragen om te participeren in stages enz.

Leerlingen

Zonder de inzet van leerlingen is er geen succes. We gaan leerlingen daarom meer betrekken bij de ontwikkelingen van het onderwijs. We zien leerlingen niet als onderwijsconsumenten, maar als medebouwers van de school. De school moet net zo van hen zijn als van het personeel en de ouders.

We zetten de volgende stappen:

- We richten de komende jaren leerlingenpanels in.
- We vragen leden van de panels om ook rechtstreeks in debat te gaan met het personeel, zodat de school meer een gezamenlijk product wordt en men de wederzijdse standpunten beter begrijpt en aanvult.
- We belonen leerlingen voor hun extra inzet met certificaten bij hun diploma en werken daartoe het plusdocument de komende jaren verder uit. Leerlingen die bijzonder

presteren worden extra in het zonnetje gezet op belangrijke momenten zoals diploma-uitreikingen.

Binnen PrO is er een leerlingenraad die regelmatig overleg heeft met de medezeggenschapsraad. Zo wordt deze gevoed met zaken die de leerlingen aangaan.